Von der Betriebsstrafe zur Buße des Arbeitsordnungsgesetzes

unter besonderer Berücksichtigung des Wandels in der Anschauung vom Arbeitsverhältnis.

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät

der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Erich Albersmeyer

aus Dortmund.

Approbiert am 4. Mai 1939.

Coburg 1939

Druck von A. Roßteutscher, Graph. Kunstanstalt, Coburg.

Von der Betriebsstrafe zur Buße des Arbeitsordnungsgesetzes

unter besonderer Berücksichtigung des Wandels in der Anschauung vom Arbeitsverhältnis.

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät

der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Erich Albersmeyer

aus Dortmund.

Approbiert am 4. Mai 1939.

Coburg 1939

Druck von A. Roßteutscher, Graph. Kunstanstalt, Coburg.

Referent: Univ.-Professor Dr. Locher.

Schrifttum.

Arndt: Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919, Kommentar, 3. Aufl. Berlin-Marburg, 1927.

Baumbach: Kommentar zur Zivilprozeßordnung, 10. Auflage 1935, München-Berlin.

Bornhak: Das gewerbliche Arbeitsverhältnis, in Hirth's Annalen des deutschen Reiches 1890, S. 647 ff.

Busch: Die Buße im Arbeitsordnungsgesetz, Dissertation Jena 1936.

Crone: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, München - Berlin - Leipzig 1934.

Denecke: Die Buße nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 263 ff.

Dersch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, Berlin 1934.

— Der Kleinbetrieb in der neuen Arbeitsverfassung, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 176.

Dittmann: Das Strafrecht des Arbeitgebers, Diss. Erlangen 1931.

Ebel: Gewerbliches Arbeitsvertragsrecht im deutschen Mittelalter, JW. 1935, S. 1335.

— Zum Ursprung des Arbeitsvertrages, in ZStaatsW. 1936, S. 319 ff.

Enneccerus: Recht der Schuldverhältnisse, Bd. I, II, 15.—17. Auflage.

Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, aufgestellt vom Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für deutsches Recht, Heft 8 der Arbeitsberichte der Akademie, Hamburg 1938, Hanseatische Verlagsanstalt.

Franzen: Lehrkommentar zum Polizeiverwaltungsgesetz, Bd. I—III, Greifswald 1932—1934.

— Die Aufhebung der Grundrechte und das richterliche Prüfungsrecht im deutschen Führerstaat, in Hauptprobleme des bürgerlichen und öffentlichen Rechts, Heft II, Göttingen-Grone 1934, S. 5 ff.

Friese: Die Strafe in den Arbeitsordnungen, Gruch. Beitr. Bd. 67, S. 627 ff.

Gesetz- und Verordnungsblatt für das Königreich Sachsen 1861.

v. Gierke, Otto: Die Wurzeln des Dienstvertrages, in der Festschrift der Berliner Juristenfakultät für Brunner 1914.

— Die soziale Aufgabe des Privatrechts, Berlin 1889, S. 28 f.

Haarfeld: Reichsversicherungsordnung, Essen 1934.

Haenel: Deutsches Staatsrecht, I. Bd. Leipzig 1892.

Hipp: Die Aufrechnung im öffentlichen Recht unter besonderer Berücksichtigung der Frage nach der Zulässigkeit gegenseitiger Aufrechnung öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Forderungen, Diss. Hamburg 1935.

Hitler: Mein Kampf, Frz. Eher-Verlag, München.

Hoffmann: Reichsgewerbeordnung, 34. und 35. Auflage, Berlin 1932.

Huber: Die Rechtsstellung des Volksgenossen, ZStaatsW. 96, 1936, S. 438 ff.

— Betriebsgemeinschaft und Arbeitsverhältnis, JW. 1937, S. 1111.

— Betriebsordnung und Tarifordnung, JW. 1934, S. 1017 ff.

— Wesen und Inhalt der völkischen Verfassung, 1935.

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts 1930, Bd. I, 3.—5. Auflage, Bd. II, 1.—2. Auflage, Mannheim-Berlin-Leipzig.

Hueck-Nipperdey-Dietz: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kom mentar 1934, München und Berlin.

Kinkel: Arbeitsrecht, Bd. I, München 1936.

Koehne: Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, Berlin 1901.

Kühn: Der Führergedanke in der neuen Arbeitsverfassung, Leipzig 1935.

Krakenberger: Die rechtliche Natur der Ordnungsstrafe, Diss. Erlangen 193

Landmann-Romer: Kommentar zur Gewerbeordnung, 8. Aufl., 2. Bd. 2. Tei München 1932.

Lange: Die Buße als Mittel zur Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherhe des Betriebes, Diss. Würzburg 1935.

Larenz: Gemeinschaft und Rechtsstellung, Deutsche Rechtswissenschaft 1, 193 S. 31 ff.

v. Löbbecke: Die Aufrechnung im öffentlichen Recht, Diss. Göttingen 1935.

Mansfeld: Die Ordnung der nationalen Arbeit, 2. Aufl., München 1934.

— Die Buße, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 274 f.

— Vom Arbeitsvertrag — eine arbeitsrechtliche Selbstbesinnung, Deutsches Arbeitsrecht 1936, S. 118 ff.

— Vom Arbeitsverhältnis, Ztschr. der Akademie für deutsches Rec 1935, S. 906 ff.

Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit, Kom mentar 1934, Berlin-Leipzig-Mannheim-München.

Merkel: Grundriß des Strafrechts, Teil I, Allg. Teil 1927, Bonn.

Molitor: Das Wesen des Arbeitsvertrages, Leipzig 1925.

Molitor-Hueck-Riezler: Der Arbeitsvertrag nach dem Entwurf eines allgemeine Arbeitsvertragsrechtes, Mannheim-Berlin-Leipzig 1925.

Nikisch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Leipzig 1934.

Oertmann: Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923.

Oppermann: Der Gemeinschaftsgedanke im Arbeitsrecht, JW. 1937, S. 5 ff.

v. Philippovich: Grundriß der politischen Oekonomie, I. Bd. 13. Auflage un II Bd. 7. Auflage, Tübingen 1919.

Pense: Die soziale Betreuung des deutschen Handwerks, Ztschr. für N. S Sozialpolitik 1936, Heft 9, S. 347 ff.

Potthoff: Die Strafgewalt des Arbeitgebers, Gruch. Beitr. Bd. 68, S. 287.

Preger: In Archiv für öffentliches Recht, Bd. 7, S. 380 ff.

Pfundtner-Neubert: Das neue deutsche Reichsrecht, Berlin 1933.

Rehm: Die verwaltungsrechtliche Bedeutung der Fabrikordnung, in Hirth's Annalen des deutschen Reiches 1894, S. 132 ff.

Richter: Arbeitsvertrag und Arbeitsordnungsgesetz, Soziale Praxis 1934, S. 25

Sammlung sämtlicher Drucksachen des Reichstages, 8. Legislaturperiode, I. Se sion 1890/91, Bd. I, Berlin 1890.

Siebert: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit 1935, Deutsches Recht 1935, S. 566 ff.; Das Arbeitsrecht, 1935, S. 95 ff.; 1936, S. 6 ff.

— Die Treupflicht als Grundlage des Arbeitsverhältnisses, Ztschr. für N. S.-Sozialpolitik 1936, Heft 9, S. 331 ff.

— Der Einzelarbeitsvertrag, Deutsches Recht 1934, S. 461 ff.

Sieg: Die Buße nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Diss. Berlin 1936.

Sohm: Abhandlung über die deutsche Genossenschaft in der Festgabe der Leipziger Juristenfakultät für Bernhard Windscheid zum goldenen Doktorjubiläum 1888.

Schmelter: Betriebsordnung und Vertrauensrat, Beilage z. Ztschr. für N. S.-Sozialpolitik 1936, Heft 9, S. 107 ff.

Schuldt: Die Betriebsvereinbarung im Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag und zum Tarifvertrag, Berlin 1925.

v. Schulze-Gaevernitz: Der Großbetrieb, Leipzig 1892.

Staudinger: Kommentar zum BGB. II, 9. Auflage, Schuldverhältnisse, München-Berlin-Leipzig.

Stieve: Abriß der deutschen Geschichte von 1792—1935, 2. Aufl., Leipz. 1937.

Vincent: La dissolution du contrat de travail, Etude comparative du droit allemand et du droit français, Paris 1935, Librairie générale de droit et de jurisprudence.

Weigelt: Nicht Arbeitsvertrag, sondern Arbeitsverhältnis, Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 6.

Wenzel: Der Durchbruch des nationalsozialistischen Staatsdenkens, Erlangen 1937.

v. Werder: Gemeinschaft und Herrschaft als Staats- und Kulturtypen — ein kulturanthropologischer Versuch, Stuttgart 1938.

Werneck: Der 1. Mai — Ein Mahn- und Gedenkbuch, 1. Aufl. 1933, Rudolstadt.

Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 10. 3. 1934 (RGBl. I, S. 187).

Zeitschriften und Gesetzessammlungen.

Arbeitsrechtskartei, herausgegeben von Kallee, Stuttgart.

Arbeitsrechtssammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und des Reichsehrengerichtshofes, der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und Ehrengerichte.

Arbeitsrechtsprechung, Blätter für Arbeits-, Wirtschafts- und Steuerrecht, Herausgeber Dr. R. Goerrig, Berlin.

Arbeitsrecht und Volkstum (Ztschr.).

Deutsches Arbeitsrecht (Ztschr.).

Deutsche Juristenzeitung (Ztschr.).
Deutsches Recht, Zentralorgan des NSRB (Ztschr.).
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.
Gruchots Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts.
Handwörterbuch der Kommunalwissenschaften.
Jugend und Recht (Ztschr.).
Juristische Wochenschrift (Ztschr.).
Hirth's Annalen des deutschen Reichs für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft.
Monatshefte für N. S.-Sozialpolitik (Ztschr.).
Neue Steuerrundschau, Ztschr. für Steuer-, Finanz- und Wirtschaftsfragen, Berlin.
Soziale Praxis (Ztschr.)
Zeitschrift der Akademie für deutsches Recht.
Zeitschrift für die gesamte Staatsrechtswissenschaft.

Inhaltsübersicht.

Seite

A. Einleitung 9

§ 1. Allgemeines 9

B. Die Strafbefugnis des Unternehmers in der Vergangenheit . . 11

§ 1. Die Entwicklung vom Kleingewerbe zum gewerblichen Großbetrieb unter Berücksichtigung des hierdurch bedingten Bedürfnisses nach erhöhter Sicherheit und Ordnung im Betrieb . 11

§ 2. Die gesetzliche Regelung der Strafbefugnis des Unternehmers durch das Arbeiterschutzgesetz 12

§ 3. Der Einfluß des Betriebsrätegesetzes auf die Strafbefugnis des Unternehmers 14

C. Die Strafbefugnis nach dem Arbeitsordnungsgesetz . . . 16

§ 1. Der staatspolitische Umbruch und die sich für das Arbeitsrecht ergebenden Folgerungen 16

§ 2. Der nationalsozialistische Führergrundsatz . . . 17

§ 3. Die Mitwirkung des Vertrauensrates 18

§ 4. Die Bedeutung der Buße für die Praxis 19

D. Wesen und Zweck der früheren Betriebsstrafe 20

§ 1. Die Rechtsgrundlage der Strafbefugnis 20

§ 2. Die Betriebsstrafe als Vertragsstrafe 21

§ 3. Die Vertreter der Vertragsstrafentheorie . . . 22

§ 4. Zur Kritik der Vertragsstrafentheorie 23

§ 5. Die Straftheorie und ihre Vertreter 26

E. Wesen und Zweck der Buße des Arbeitsordnungsgesetzes . . 27

§ 1. Vorbemerkung 27

§ 2. Die Autonomie der Betriebsgemeinschaft . . . 29

a) Vom individualistischen Arbeitsvertragsrecht bis zur nationalsozialistischen Revolution 29

b) Die Bedeutung des Arbeitsvertrages für die Beziehungen zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied . . 31

c) Über Wesen und Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft und die daraus hergeleitete Bußbefugnis 34

Seite

§ 3. Die Pflichten des Gefolgschaftsmitglieds gegenüber der Betriebsgemeinschaft und ihre Durchsetzung . . . 39
§ 4. Folgerungen für den Rechtscharakter der Buße . . . 40
§ 5. Die Buße als öffentliche Strafe 41
§ 6. Die Buße im Kleinbetrieb 41

F. **Die praktische Behandlung der Buße** 43
§ 1. Die gesetzlichen Erfordernisse für die Verhängung der Buße unter Berücksichtigung der Bußarten 43
§ 2. Die Einbehaltung der Geldbuße und die Bedeutung des Aufrechnungsverbotes des § 394 BGB. 51
§ 3. Das richterliche Nachprüfungsrecht 54
§ 4. Sonstige Rechtsbehelfe des bestraften Gefolgsmannes . . 55

Anhang.

Die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses . . . 56

A. Einleitung.

§ 1. Allgemeines.

Am 2. Mai 1933 übernahm die Nationalsozialistische Betriebszellen-Organisation (NSBO) die freien Gewerkschaften. Sie wurde damit der erste Baustein zu der nur kurze Zeit später durch Adolf Hitler verkündeten Organisation aller schaffenden Deutschen — der Deutschen Arbeitsfront. In seinem „Aufruf an alle schaffenden Deutschen" vom 27. November 1933 umriß Dr. Ley mit folgenden Worten Ziel und Aufgaben der neuen Organisation:

„Die Deutsche Arbeitsfront ist die Zusammenfassung aller im Arbeitsleben stehenden Menschen, ohne Unterschied ihrer wirtschaftlichen und sozialen Stellung. In ihr soll der Arbeiter neben dem Unternehmer stehen, nicht mehr getrennt durch Gruppen und Verbände, die der Wahrung besonderer wirtschaftlicher und sozialer Schichtungen und Interessen dienen. Sie übernimmt insbesondere die Schulung der Menschen, die dazu berufen werden, im Betrieb und in den Organen unserer Sozialverfassung, der Arbeitsgerichte und der Sozialversicherung maßgebend mitzuwirken. Sie wird dafür sorgen, daß die soziale Ehre des Betriebsführers wie seiner Gefolgschaft zu einer entscheidenden Triebkraft der neuen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung werden kann."

In diesen Worten verkörpern sich bereits die Grundideen des am 20. Januar 1934 verabschiedeten und am 1. Mai 1934 in Kraft getretenen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, das seitdem die Grundlage des neuen deutschen Arbeitsrechts geworden ist.

Dieses Arbeitsrecht des nationalsozialistischen Staates ist die bewußte Abkehr vom individualistischen und kollektivistischen Arbeitsrecht der vorangegangenen Zeit. Ihm liegt zu Grunde die Auffassung vom Staate als der organisierten Volksgemeinschaft, zu deren Nutz und Frommen sich jegliche Beziehungen der Einzelglieder dieser Gemeinschaft unterzuordnen haben. Aus dem Totalitätsanspruch dieser höchsten Gemeinschaft folgt ihre grundsätzliche Befugnis, auch die wirtschaftlich-sozialen Dinge so zu lenken, wie sie sich im Interesse der Gesamtheit der Nation und ihrer Kultur entwickeln sollen.

Mit Absicht hat der Gesetzgeber nur die notwendigsten Grundzüge der neuen Arbeitsverfassung im AOG. geregelt. Nach dem sieghaften Durchbruch der nationalsozialistischen Staatsidee konnte das AOG., das ein Grundgesetz des Nationalsozialismus ist, nur einen revolutionären Charakter haben. Es mußte auch der von nun ab beginnenden, allmählichen Verwirklichung der völkischen Gemeinschaftsidee Rechnung tragen, indem es in seinem Kern der natürlichen und damit organischen Entwicklung zur Gemeinschaft im nationalsozialistischen Sinne weit vorauseilte. Das neue deutsche Arbeitsrecht beruht auf dem Gemeinschaftsgedanken. Das führt aber zu genossenschaftlichem Rechtsdenken, dem nicht der Austausch von Leistungen im Sinne des römischen Vertragsrechts wesentlich ist, als vielmehr die sittliche Verbundenheit in Recht und Pflicht, wie sie deutscher Überlieferung entspricht.[1])

Die Tatsache, daß der Gesetzgeber es unterlassen hat, im AOG. alle Einzelheiten genau zu regeln, hat in der Literatur zum AOG. einen Meinungsstreit um die Auslegung einzelner Bestimmungen des AOG. hervorgerufen. So sind insbesondere die Ansichten über den Rechtscharakter der Buße verschieden. Bei allem ist aber zu berücksichtigen, daß der Gesetzgeber heute fast überall die Tendenz zeigt, in den die Gemeinschaftsregelung betreffenden Grundgesetzen einer organischen Entwicklung, die er selbst in ihren Einzelphasen ja nur ahnen kann, genügend Spielraum zu lassen. Außerdem ist auch noch daran festzuhalten, daß es alte deutsche Grundauffassung vom Recht ist, daß es nicht ausschließlich in den kodifizierten Gesetzesbestimmungen bestehen muß.[2])

Aufgabe der vorliegenden Arbeit soll es sein, von der früheren Betriebsstrafe der Arbeitsordnung ausgehend, das Problem der Buße des Arbeitsordnungsgesetzes einer der Bedeutung der neuen Gemeinschaftsordnung gerechtwerdenden Lösung entgegenzuführen. Daß dabei gleichzeitig der grundlegende Wandel, den das Arbeitsrecht durch die nationalsozialistische Idee erfuhr, mitberücksichtigt werden muß, versteht sich von selbst.

---

[1]) vergl. Oppermann: Der Gemeinschaftsgedanke im Arbeitsrecht, JW. 1937, S. 7.

[2]) vergl. auch: Steueranpassungsgesetz § 1 Abs. 1—3.

B. Die Strafbefugnis des Unternehmers in der Vergangenheit.

§ 1. Die Entwicklung vom Kleingewerbe zum gewerblichen Großbetrieb unter Berücksichtigung des hierdurch bedingten Bedürfnisses nach erhöhter Sicherheit und Ordnung im Betrieb.

Als gegen Ende des 18. und zu Beginn des 19. Jahrhunderts sich in Deutschland, beeinflußt durch Erfindung und Technik, immer mehr Großbetriebe aus dem Kleingewerbe entwickelten, wurde es notwendig, Vorschriften über die Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit in den Fabriken zu erlassen. In Deutschland geschah dies erstmalig in den Jahren 1786 bis 1788 in der Krefelder Seide- und Samtfabrikation.[3]) Diese Ordnungsvorschriften müssen als die Anfänge einer Arbeitsordnung in Deutschland angesehen werden. Nach ihnen konnten zur Aufrechterhaltung der Betriebsdisziplin einseitig durch den Fabrikherrn Strafen festgesetzt werden.[4]) Wir haben es hier mit einer dienstherrlichen Strafbefugnis zu tun, wie sie ähnlich in den Gesindesatzungen bestand. Dabei fehlte es in den deutschen Einzelstaaten zunächst noch an einer gesetzlichen Regelung der Strafbefugnis des Unternehmers gegenüber seinen Arbeitern.

Wo immer aber ein Fabrikherr von sich aus eine Art Betriebs- oder Fabrikordnung erließ und auch zur Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb eine Strafbefugnis ausübte, war der Hauptgrund hierfür in den veränderten wirtschaftlichen und soziologischen Verhältnissen zu sehen. Daß dabei die in Werks- oder Fabrikordnungen festgesetzten Strafen meist willkürlich und unverhältnismäßig hoch waren, ist verständlich, da es ja eine reichsgesetzliche Regelung des Umfanges der Strafbefugnis des Dienstherrn noch nicht gab.

Obwohl zu Beginn der sechziger Jahre bereits einige deutsche Kleinstaaten dazu übergingen, in ihren Gewerbegesetzen eine Arbeitsordnung, die auch Strafbestimmungen enthielt, einzuführen,[5]) wie beispielsweise das Gewerbegesetz für das Königreich Sachsen vom 15. Oktober 1861,[6]) findet sich weder in der preußischen Gewerbeordnung vom Jahre 1845 noch in der Ge-

---

[3]) Koehne: Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, Berlin 1901, S. 10, Anm. 1.

[4]) Schulze-Gaevernitz: Der Großbetrieb, Leipzig 1892, S. 29 f.

[5]) Koehne: a. a. O., S. 32.

[6]) Gesetz- u. Verordn.-Blatt f. d. Königr. Sachsen 1861, 10. Stück, S. 205.

werbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869 eine Arbeitsordnung mit Vorschriften über die Strafbefugnis des Fabrikherrn.

Allerdings war schon in den Entwürfen zu einem preußischen Berggesetz dem Bergwerkseigentümer das Recht zum Erlaß besonderer „Strafreglements eingeräumt worden.[7]) Hiernach konnte er als Dienstherr eine Strafbefugnis ausüben. In den Berggesetzen der meisten deutschen Einzelstaaten galten entsprechende „Reglements".[8])

§ 2. Die gesetzliche Regelung der Strafbefugnis des Unternehmers durch das Arbeiterschutzgesetz.

Eine reichsgesetzliche Regelung fand die Strafbefugnis des Unternehmers erst durch die Gewerbeordnungsnovelle vom Jahre 1891, die als Arbeiterschutzgesetz in die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869, die im Jahre 1871 zum Reichsgesetz erhoben worden war, aufgenommen wurde. In den Bestimmungen der §§ 134a ff. der Gewerbeordnung wurden die Arbeitsordnung und auch die Betriebsstrafen reichseinheitlich geregelt. Durch das Arbeiterschutzgesetz wurde nunmehr die Strafbefugnis des Unternehmers, die trotz der Proklamierung des freien Arbeitsvertrages in dem § 105 der Gewerbeordnung von 1869 zur willkürlichen und einseitigen Festsetzung von Betriebsstrafen durch den Unternehmer geführt hatte, wesentlich eingeschränkt. In der Begründung zum Entwurf für eine Abänderung der Gewerbeordnung hieß es im Hinblick auf den § 134 b der Gewerbeordnung:

„Durch diese Bestimmung wird der Erfahrung Rechnung getragen, daß unangemessene und übermäßig hohe Strafen, wie sie sich in manchen bestehenden Arbeitsordnungen befinden, sehr wesentlich zur Erzeugung einer erbitterten Stimmung unter den Arbeitern beitragen, und daß die — übrigens schon jetzt sehr seltene — Verwendung der Strafen im eigenen Nutzen des Arbeitgebers nur zu leicht das Mißtrauen gegen die Gerechtigkeit der Straffestsetzung wachruft." [9])

Die maßgeblichen Bestimmungen über die Regelung der Betriebsstrafe enthielten die §§ 134 b, 134 c der Gewerbeordnung. Voraussetzung für die Festsetzung einer Betriebsstrafe

---

[7]) vergl. Dittmann: Das Strafrecht d. Arbeitgebers, Diss. Erlangen 1931.
[8]) vergl. die Literaturangabe bei Dittmann, Das Strafr. d. Arbeitg. 1931.
[9]) siehe Sammlung sämtlicher Drucksachen des Reichstages, 8. Legislaturperiode, I. Session 1890/91, I. Bd., Berlin, Nr. 4, S. 43 ff. 1890.

war, daß in der Arbeitsordnung Bestimmungen über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung, und wenn sie in Geld bestand, über ihre Einziehung und ihren Verwendungszweck, enthalten waren.

Das galt nur für arbeitsordnungspflichtige Betriebe, d. h. für Betriebe mit in der Regel zwanzig Beschäftigten.

Zweck der Bestimmungen über die Betriebsstrafe in den §§ 134 b ff. der Gewerbeordnung war der Schutz der Arbeiter vor willkürlicher Festsetzung einer Strafe durch den Unternehmer. Er war daher von nun an gezwungen, wollte er sich eine Strafbefugnis gegenüber seinen Arbeitern sichern, in der Arbeitsordnung entsprechende Bestimmungen im Sinne des § 134 b Absatz 1, Ziffer 4 der Gewerbeordnung aufzunehmen. Die Beachtung dieser zwingenden Vorschrift war eine Voraussetzung für die rechtswirksame Verhängung einer Betriebsstrafe durch den Unternehmer.

Zweifelhaft ist jedoch, ob die Quelle der Strafbefugnis an sich hier zu suchen ist. Von praktischer Bedeutung wurde die Frage nach dem Ursprung der Strafbefugnis des Unternehmers nämlich dann, wenn es sich darum handelte, festzustellen, ob dem Unternehmer eines Kleinbetriebes mit weniger als 20 Arbeitern, der ja eine Arbeitsordnung nicht zu erlassen brauchte, trotzdem die Strafbefugnis zustand. Einem solchen Unternehmer wurde in der Literatur fast allgemein eine Strafbefugnis abgesprochen.[10]) Es ist aber m. E. Oertmann[11]) Recht zu geben, wenn er die Strafbefugnis auch des kleinbetrieblichen Unternehmers ohne Arbeitsordnungszwang als gegeben erachtet. Nach ihm enthält der § 134 b der Gewerbeordnung weniger eine Erlaubnis zur Strafandrohung, als vielmehr nur eine Begrenzung und Beschreibung der Strafen.

Eine Begrenzung fanden die Betriebsstrafen durch das Gesetz selbst. Gebräuchlich waren als Strafen nur die Verwarnung, der Verweis, die Ausschließung von dem Recht auf Benutzung von Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebs, sowie die Verhängung von Geldstrafen. Letztere durften aber in ihrer Höhe die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen. Nur in besonders schwerwiegenden Fällen war eine Erhöhung der Strafe bis zum vollen Tagesarbeitsverdienst möglich. Das war aber die äußerste Begrenzung einer Geldstrafe. Die Art der Einziehung und die Verwendung der ein-

[10]) vergl. Dittmann: Das Strafr. d. Arbeitgebers, 1931, S. 15 ff.
[11]) Oertmann: Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923, S. 27 ff.

gezogenen Geldstrafe mußte ebenfalls in der Arbeitsordnung angegeben sein. Die Strafgelder konnten nur zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden. Diese Verwendungsart von Strafgeldern war deshalb im Gesetz besonders hervorgehoben worden, weil sich in der Zeit vor der gesetzlichen Regelung durch die Arbeitsordnung der Mißstand herausgebildet hatte, daß der Unternehmer das Strafgeld meist als einen gewissermaßen vorweggenommenen Schadenersatz für sich persönlich in Anspruch nahm. Dahingegen findet sich im § 134 b Abs. 2 der Gewerbeordnung die ausdrückliche Bestimmung, daß das Recht des Arbeitgebers, von dem mit einer Betriebsstrafe belegten Arbeitnehmer Schadenersatz zu fordern, nicht dadurch berührt wird, daß die erhaltenen Strafgelder zum Besten der übrigen Arbeiter des Betriebes verwendet werden.

Bemerkenswert ist demnach, daß schon hier dem Unternehmer selbst nichts von der einbehaltenen Betriebsstrafe zufließt, ein Umstand, der von besonderer Bedeutung bei der später noch zu untersuchenden Frage nach dem Charakter der Betriebsstrafe sein wird.

§ 3. Der Einfluß des Betriebsrätegesetzes auf die Strafbefugnis des Unternehmers.

Als nach der Revolte von 1918 die liberal-demokratische Staatsidee zur vollen Herrschaft gelangte, wandelte sich auch entsprechend ihrer Ideologie die bislang noch einseitige Strafbefugnis des Unternehmers.

Die nunmehrige Betriebsverfassung fand ihren Niederschlag in dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920.

Der Unternehmer, der bisher die Arbeitsordnung nach der Vorschrift im § 134 b der Gewerbeordnung nach Anhörung des Arbeiterausschusses selbständig erlassen konnte, war von nun an auf die Mitwirkung des Betriebsrates angewiesen. Die rechtswirksame Verhängung einer Betriebsstrafe konnte nach der Mußvorschrift des § 80 Abs. 2 des Betriebsrätegesetzes nur durch Unternehmer und Arbeiter- oder Angestelltenrat gemeinschaftlich erfolgen. Bei Fehlen eines Gruppenrates in einem Betriebe hatte der Betriebsrat das Mitwirkungsrecht. Traten Streitigkeiten auf, so entschieden hierüber die Arbeitsgerichte.

Der innere Grund für eine derartige Regelung der Betriebsverfassung war aber m. E. nicht allein die liberal-demokratische Ideologie, nach welcher die Rechte jedes „Mächtigen" möglichst

eng zu begrenzen waren, sondern hierneben trat noch der Gedanke des unüberbrückbaren Gegensatzes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so wie ihn der größte Teil der Arbeitnehmerschaft schon jahrzehntelang durch die Irrlehren von Marx und Engels erfahren hatte.

Wenn daher solche Gegensätze in der Praxis immer stärker in die Erscheinung traten, dann ist eine Hauptursache dafür das Bestehen des Betriebsrätegesetzes. Der nach ihm zu bildende Betriebsrat ging bereits von der Voraussetzung wirklich bestehender Gegensätze zwischen Unternehmer und Arbeiter aus und wurde im einzelnen Betrieb der soziale Gegenspieler des Unternehmers, der lediglich die Interessen der Arbeitnehmerschaft wahrnahm, nicht aber gemeinsame Betriebsbelange. Die Idee des Klassenkampfes trat somit in den Vordergrund und wurde bestimmend für die innere Einstellung und das äußere Verhalten der Beteiligten.

Eine Betriebsstrafenverhängung, die der Unternehmer ohne Mitwirkung des Gruppen- oder Betriebsrates ausgesprochen hatte, war ohne rechtliche Wirksamkeit für den zu treffenden Arbeitnehmer.

Das Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung in betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere bei der Festsetzung von Betriebsstrafen, wird vielfach in der Literatur als die Beseitigung auch der Strafbefugnis des Unternehmers angesehen.[12]) Das mag in praktischer Hinsicht durchaus berechtigt erscheinen. Wenn aber Dittmann [13]) aus dem angeblichen Verlust der Strafgewalt des Arbeitgebers die Folgerung zieht, daß die Betriebsstrafe nun keine Ordnungs- oder Disziplinarstrafe mehr sei, sondern lediglich eine Vertragsstrafe, die auf Grund des Arbeitsvertrages festgesetzt werde, so ist diese Argumentation wenig überzeugend. Sie verkennt m. E. völlig Wesen und Zweck der damaligen Betriebsstrafe. Die Tatsache des Zusammenwirkenmüssens von Arbeitgeber mit Betriebsrat bei der Verhängung von Betriebsstrafen gibt für die Erforschung ihres Charakters keinerlei Anhaltspunkte. In einem späteren Abschnitt wird aber hierauf noch näher einzugehen sein.

---

[12]) vergl. Potthoff: Die Strafgewalt des Arbeitgebers, Gruch. Beitr. Bd. 68, S. 287.

[13]) Dittmann: Das Strafrecht des Arbeitgebers, Erlanger Diss. 1931, S. 20 ff.

C. Die Strafbefugnis nach dem Arbeitsordnungsgesetz.

§ 1. Der staatspolitische Umbruch und die sich für das Arbeitsrecht ergebenden Folgerungen.

Der Sieg der nationalsozialistischen Staatsidee mußte sich auch in der neuen Arbeitsverfassung auswirken. Der Klassenkampfgedanke, der wie oben bereits erwähnt, seine gesetzliche Anerkennung durch das Betriebsrätegesetz gefunden hatte, mußte ersetzt werden durch die Vorstellung, daß Betriebsführer und Gefolgschaft auf Gedeih und Verderb wirtschaftlich miteinander verbunden sind, daß sie demnach ein gemeinsames Interesse an der Erhaltung und Weiterentwicklung des Betriebes haben. Beide Teile, als gleichwertige Glieder einer Betriebsgemeinschaft, soll das Bewußtsein erfüllen, daß ihre Arbeit im Betriebe zugleich die Erfüllung einer Aufgabe gegenüber der Volksgemeinschaft ist. Das bislang durch marxistische Parteien und Verbände beeinflußte Gefühl des Gegensatzes der Interessen sollte ersetzt werden durch den gemeinsamen Willen zur Verwirklichung des Ideals der Treue und Kameradschaft. Dabei bleiben die natürlichen Interessenverschiedenheiten von Unternehmer und Arbeiter durchaus anerkannt; nur sollen sie nicht im Sinne des Klassenkampfes vertieft und unüberbrückbar gemacht, sondern durch Betonung des gemeinsamen Interesses an der Erhaltung des Betriebes überbrückt werden und so der Gemeinschaftsidee sich unterordnen. Unternehmer und Arbeiter vereinigen sich in der höheren Einheit der Betriebsgemeinschaft, die damit zu einem lebendigen Organismus wird, zu deren Erhaltung und Förderung jeder gleichermaßen rechtlich und sittlich verpflichtet ist. Der Betriebsführer als Repräsentant und geistiger Leiter der Betriebsgemeinschaft, trägt die Verantwortung für den Schutz dieses Organismus.

Das am 1. Mai 1934 in Kraft getretene Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit trug dem Rechnung und hat im § 65 Ziff. 1 das Betriebsrätegesetz und im § 69 Abs. 2 die §§ 134 a bis 134 f, 139 k u. a. m. der Gewerbeordnung außer Kraft gesetzt. Diese Vorschriften betrafen die Arbeitsordnung. Sie sind durch die Vorschriften des Gesetzes über die Betriebsordnung im Arbeitsordnungsgesetz ersetzt worden.

An Stelle der §§ 134 b und c der Gewerbeordnung in Verbindung mit § 80 Abs. 2 des Betriebsrätegesetzes regeln nunmehr

die §§ 27 Abs. 1 Ziff. 4 und 28 Absatz 1—3 AOG. die Betriebsstrafe, die in den jetzt allein maßgebenden Bestimmungen des AOG. die Bezeichnung „Buße" erhalten hat.

§ 2. Der nationalsozialistische Führergrundsatz.

In Gemäßheit des nationalsozialistischen Führer- und Verantwortungsgrundsatzes ist bei der Festsetzung einer Buße das Mitbestimmungsrecht der früheren Betriebsvertretung der Arbeitnehmer fortgefallen. Nach § 2 AOG. entscheidet heute allein der Führer des Betriebes der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch das AOG. geregelt werden. Diese Vorschrift will jedoch nicht in das Privatrecht eingreifen, indem es dem Führer des Betriebes Rechte überträgt, die nicht schon in seiner privatrechtlichen Stellung als Unternehmer begründet wären. Vielmehr soll hierdurch lediglich klargestellt werden, daß die Entscheidungsbefugnis des Betriebsführers in betrieblichen Angelegenheiten keinerlei Beschränkungen durch ein Mitbestimmungsrecht der Gefolgschaft erfährt, wie dies bekanntlich im Betriebsrätegesetz zu Gunsten der Betriebsvertretung in Form einer Bindung des Unternehmers an Betriebsvereinbarungen geschah. Demzufolge kennt das neue Gesetz auch Betriebsvereinbarungen nicht mehr.

Dem Betriebsführer steht somit heute wieder die alleinige Strafbefugnis zu. Diese besondere Stellung des Betriebsführers im Betrieb schafft ihm die notwendige Autorität nach unten, legt ihm aber auch gleichzeitig eine Verantwortung nach oben auf.[14]) Durch den Reichstreuhänder der Arbeit kann er jederzeit zur Rechenschaft gezogen werden.

Die Vorschriften des AOG. über die Betriebsordnung finden ihr Vorbild in den früheren §§ 134 b ff. der Gewerbeordnung. Das gilt aber nur für die Zeit vor der grundsätzlichen Umgestaltung der Betriebsverfassung durch das Betriebsrätegesetz. Schon in der alten Arbeitsordnung war der Unternehmer selbständig befugt gewesen, Betriebsstrafen festzusetzen. So wie der Betriebsführer nach dem AOG. heute, hatte der Unternehmer auch damals die ihm durch das Gesetz auferlegten Beschränkungen in Bezug auf Art, Festsetzung, Einziehung und Verwendung von Betriebsstrafen zu beachten.

---

[14]) vergl. Kühn: Der Führergedanke in der neuen Arbeitsverfassung, Leipzig 1935, S. 6 ff.

§ 3. Die Mitwirkung des Vertrauensrates.

In Betrieben mit in der Regel 20 Beschäftigten wird der Betriebsführer von Vertrauensmännern der Gefolgschaft beraten, die mit ihm und unter seiner Leitung den Vertrauensrat bilden. (§ 5, Abs. 1 AOG.) Dieser Vertrauensrat kann in keinerlei Ideenverbindung zum früheren Betriebsrat gebracht werden. War jener, fußend auf dem Gedanken eines unüberbrückbaren Gegensatzes der Klassen, der soziale Gegenspieler des Unternehmers im Betrieb, der nur einseitig die Interessen der Arbeitnehmerschaft im Betrieb wahrnahm, so ist dieser, getreu seiner Bezeichnung als Vertrauensrat der Vertrauensmittler zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft [15]) und nimmt die Belange der gesamten in der Betriebsgemeinschaft zusammengefaßten Schaffenden, zu denen auch der Unternehmer als Betriebsführer zählt, wahr. Das Amt der Vertrauensmannes ist ein Ehrenamt. Damit dieses Ehrenamt aber tatsächlich nur von solchen Arbeitskameraden ausgeübt wird, die das uneingeschränkte Vertrauen der ganzen Gefolgschaft und des Betriebsführers haben, werden die Vertrauensmänner durch den Betriebsführer nach einer von der Gefolgschaft gebilligten Liste berufen.

Die Tätigkeit des Vertrauensrates ist nur eine beratende. Dabei ist aber seine Beratung nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der Entscheidungen des Betriebsführers. Nur bei der Festsetzung von Bußen auf Grund der Betriebsordnung ist eine vorherige Beratung im Vertrauensrat, wie § 6 Abs. 2, Satz 3 AOG. ausdrücklich bestimmt, erforderlich. Ein Mitbestimmungsrecht haben die Vertrauensmänner nicht. Ihre Zustimmung zur beabsichtigten Bußverhängung durch den Betriebsführer ist daher auch nicht erforderlich. Erfolgt dagegen eine Bußfestsetzung durch den Betriebsführer unter Mißachtung der zwingenden Vorschrift im § 6 AOG., so ist sie unwirksam.

Die Einschaltung des Vertrauensrates kann hier keine andere Bedeutung haben, als die, dem Betriebsführer einmal Gelegenheit zu geben, die Notwendigkeit einer zu verhängenden Buße im Vertrauensrat nochmals zu überprüfen. Bei einer allzuschnell verhängten Buße bestünde die Gefahr der Erschütterung des Vertrauens in die Gerechtigkeit des Betriebsführers. Gerechtigkeit ist aber die Grundlage jeglichen Vertrauens.

---

[15]) Dersch: Der Kleinbetrieb in der neuen Arbeitsverfassung, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 176.

§ 4. Die Bedeutung der Buße für die Praxis.

Eine Anzahl Betriebsführer deutscher Großbetriebe lassen schon heute die Buße als Erziehungsmittel aus den Betriebsordnungen fort.

In der Betriebsordnung der Daimler-Benz A.-G. in Stuttgart-Untertürkheim heißt es: [16])

„Die Betriebsordnung ist das Betriebsgesetz. Sie will ihr Ziel nicht durch Zwangsmaßnahmen, insbesondere nicht durch Festsetzung von gesetzlich zugelassenen Bußen erreichen, sondern durch Unterweisungen und Leitsätze, die für die Pflege der Betriebsgemeinschaft und das Arbeitsleben der Gefolgschaftsmitglieder ebenso wichtig und erforderlich sind, wie für die ordnungsgemäße Aufrechterhaltung des Betriebes selbst." Demzufolge werden durch die Betriebsführung der Daimler - Benz A.-G. auch keine Bußen verhängt.

Auch die Betriebsführung der „DEMAG" in Duisburg [16]) hat davon abgesehen, in der Betriebsordnung Vorschriften über die Verhängung von Bußen aufzunehmen. In der viele tausend Mann starken Gefolgschaft sei man hier, wie vom Betriebsführer erwartet, bisher auch ohne das Mittel der Buße ausgekommen.

Zu vertreten wäre m. E. auch die Ansicht, daß allenfalls ledige Gefolgschaftsmitglieder mit Geldbußen zu belegen sind, da bei verheirateten Gefolgschaftsmitgliedern die Leidtragenden meist die Familien sind. Die Fürsorgepflicht des Betriebsführers umfaßt nach § 2 AOG. auch solche Gefolgschaftsmitglieder, die aus dem einen oder anderen sträflichen Grunde die Vorschriften der Betriebsordnung übertreten haben. Es würde in den meisten Fällen nicht zu verantworten sein, die Gefolgschaftsmitglieder, die in angespannten wirtschaftlichen Verhältnissen leben, noch zusätzlich mit Geldbußen zu belasten. In einem solchen Falle wäre es Aufgabe des Betriebsführers, das Gefolgschaftsmitglied auf einem anderen Wege auf das Unrichtige seines Verhaltens hinzuweisen.

Ähnlich sind die Ansichten über die Verhängung von Bußen noch in vielen andern deutschen Großbetrieben. Bemerkenswert ist dabei einmal die zum Ausdruck kommende Ansicht, daß Bußen nicht geeignet erscheinen, das gegenseitige Vertrauen zwischen Betriebsführung und Gefolgschaft zu stärken, zum andern aber auch, daß es für den Betriebsführer andere Mittel

[16]) Auskünfte mit Genehmigung der Betriebsführung hier verwertet und zitiert.

gibt, straffällige Gefolgschaftsmitglieder zur Einsicht und damit zur Besserung zu bringen. Die Buße als Erziehungs- und Zwangsmittel kommt daher praktisch äußerst selten vor.

D. Wesen und Zweck der früheren Betriebsstrafe.

§ 1. Die Rechtsgrundlage der Strafbefugnis.

Für die rechtswirksame Verhängung einer Strafe können verschiedene Rechtsgrundlagen bestehen. Der Staat straft denjenigen, welcher gegen die Bestimmungen des Strafrechts verstößt. Die Strafbefugnis des Staates entspringt seiner Hoheitsgewalt, die er mit wenigen Ausnahmen über jeden, der in seinem Gebiete lebt, besitzt. Hier ist der Einzelne dem Staat untergeordnet. Er steht ihm gegenüber in einem Gewaltverhältnis, dem er sich nicht entziehen kann.[17])

Der Staat kann aber auch eine Strafbefugnis auf Privatpersonen übertragen. Erwähnt seien hier nur die Strafbefugnis des Kapitäns eines Schiffes nach § 91 Abs. 1 Seemannsordnung oder die Strafbefugnis des Lehrherrn gegenüber dem Lehrling nach § 127 a Gewerbeordnung. Ferner kann noch auf der Grundlage der völligen Gleichordnung beider Teile eine Strafbefugnis gegeben sein. In diesem Falle geschieht die Unterwerfung unter die Strafbefugnis eines anderen auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung. Da für das Entstehen der Strafbefugnis unter rechtlich Gleichgeordneten eine vertragliche Übereinkunft erforderlich ist, bezeichnet man eine demgemäß verwirkte Strafe als Vertragsstrafe. Von derartigen Vertragsstrafen handeln auch die §§ 339 ff. BGB. Durch sie sollen regelmäßig die Vermögensinteressen desjenigen geschützt werden, der sich eine vertragliche Strafbefugnis ausdrücklich ausbedungen hat.

Bereits vor Inkrafttreten des AOG. gab es im Schrifttum zum Arbeitsrecht verschiedene Meinungen über den Rechtscharakter der damaligen Betriebsstrafe.[18]) Im Folgenden sollen daher zunächst die hauptsächlichsten Ansichten über die Betriebsstrafe der früheren Arbeitsordnung gestreift werden.

---

[17]) vergl. Friese: Die Strafe in den Arbeitsordnungen, Gruch. Beitr., Bd. 67, S. 627 ff.

[18]) vergl. Literaturangabe auf S. 22 ff. und 26 ff. der Arbeit.

§ 2. Die Betriebsstrafe als Vertragsstrafe.

Es wurde bereits oben erwähnt, daß das individualistische Arbeitsrecht von dem Grundsatz der Vertragsfreiheit ausging. Auf dieser Grundlage schlossen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als gleichgeordnete Vertragspartner den Arbeitsvertrag. Dieser wurde rechtlich genau so behandelt, wie die übrigen Austauschverträge des BGB. In erster Linie waren die Bestimmungen der §§ 611 BGB und 134 b Gewerbeordnung für ihn maßgebend. Eine personenrechtliche Bindung der Parteien wurde fast allgemein geleugnet; sie wäre ja auch unvereinbar mit der liberal-demokratischen Vertragsideologie gewesen. Man hatte also den Arbeitsvertrag in die neutralen, für die Staatsverfassung ungefährlichen schuldrechtlichen Bestimmungen des bürgerlichen Rechts hineingestellt, obwohl er, wie wir später noch sehen werden, vom wirklichen Leben aus betrachtet schon damals nicht ausschließlich hierin gehörte.

Was den Rechtscharakter der Betriebsstrafe anbelangte, so ging die herrschende Meinung und auch die Rechtsprechung dahin,[19]) die Betriebsstrafe als Vertragsstrafe zu behandeln. Demnach sollten für sie die Vorschriften des BGB. über die Vertragsstrafe zur Anwendung kommen. Sollte nach früherer Auffassung eine Betriebsstrafe, die gemäß § 134 b Ziffer 4 GO. rechtswirksam festgesetzt war, auch als Vertragsstrafe behandelt werden können, dann mußte unterstellt werden, als habe sich der Arbeitnehmer vertraglich auch dazu verpflichtet, im gegebenen Falle eine Betriebsstrafe zu dulden. Diejenigen Schriftsteller, welche die Betriebsstrafe als Vertragsstrafe behandelt wissen wollten, die sogenannten Vertragsstrafenanhänger, sahen die Rechtsgrundlage der Betriebsstrafe entweder im Einzelarbeitsvertrag oder bei Vorhandensein von Kollektivverträgen oder Arbeitsordnungen in diesen. Einen Wesensunterschied zwischen der eigentlichen Vertragsstrafe des bürgerlichen Gesetzbuches und der Betriebsstrafe gab es für sie nicht.

Eine derartige Gleichsetzung der Strafarten, sowohl in ihrer Rechtsgrundlage, als auch ihrem Zweck nach, unter Leugnung jeglicher Rechtsbefugnis einer größeren Gemeinschaft außerhalb der bloßen Vertragssphäre, mutet uns heute sonderbar an. Damals aber entsprach solche Betrachtungsweise liberal-demokratischer und individualistischer Auffassung von den Beziehungen

---

[19]) vergl. die Literaturangabe auf S. 22 ff. der Arbeit.

des Einzelnen zu einer Summe ihn umgebender Individuen. Wir sahen hier gewissermaßen ein verkleinertes Spiegelbild des Rousseau'schen contrat social.

§ 3. Die Vertreter der Vertragsstrafentheorie.

Die Vertragsstrafenanhänger sahen in den Strafabreden des § 134 b Gewerbeordnung Vertragsstrafen, die ihre Grundlage im Einzelarbeitsvertrag fanden.[20])

Im Gegensatz zum älteren Gewerberecht, nach welchem die Betriebsstrafe allein durch den Arbeitgeber entsprechend den Bestimmungen der Arbeitsordnung verhängt wurde, hält Potthoff die Strafbefugnis nach Einführung des Betriebsrätegesetzes für einen Bestandteil der Betriebsvereinbarung; eine verhängte Strafe demnach für eine Vertragsstrafe.[21]) Unter Ablehnung einer Strafbefugnis des Arbeitgebers, wie sie im Falle des § 127a der Gewerbeordnung für gewerbliche Lehrlinge oder der §§ 84 ff. Seemannsordnung für ihn besteht, kommt auch Molitor zu der Überzeugung, daß es sich bei der Betriebsstrafe lediglich um eine Vertragsstrafe handele.[22])

Die hier angeführten Ansichten mögen genügen, um aufzuzeigen, wie der Wirklichkeit der Lebensverhältnisse zuwider, die Vertragsstrafenanhänger Wesen und Zweck der Betriebsstrafe und der Vertragsstrafe des bürgerlichen Rechts einander gleichsetzten.

Aber auch die Rechtsprechung hatte sich die herrschende Meinung der Vertragsstrafenanhänger zu eigen gemacht. Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts [23]) heben hervor, daß eine Straffestsetzung nur die Folge vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers sein könne. Als Vertragsstrafe könne auch die fristlose Entlassung oder eine Lohnkürzung in Betracht kommen. Dagegen wird eine öffentlich-rechtliche, vom Staat abgeleitete Strafbefugnis des Unternehmers abgelehnt.

---

[20]) vergl. Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des deutschen Arbeitsrechts 1930, Bd. I, 3.—5. Aufl., S. 191 u. Bd. II, 1.—2. Aufl., S. 334.

[21]) Potthoff: in Arbeitsrecht 1928, Sp. 203 ff. (205).

[22]) Molitor-Hueck-Riezler: Der Arbeitsvertrag nach dem Entwurf eines allgem. Arbeitsvertragsges., S. 133 ff. 1925.

[23]) vergl. U. des RAG. vom 13. 7. 29 u. 15. 11. 30 in Bensh. Samml. Bd. 6. S. 393 u. Bd. 10, S. 307.

§ 4. Zur Kritik der Vertragsstrafentheorie.

Schon an früherer Stelle ist dargelegt worden, daß es liberal-demokratischer Anschauung entsprach, die Betriebsstrafe in die neutralen, dem Wesen der Staatsverfassung nicht widersprechenden Bestimmungen des bürgerlichen Rechts hineinzustellen, um sie dann auf diese Weise leichter ihrem inneren Wesen nach mit der Vertragsstrafe des BGB. identifizieren zu können. Im Folgenden soll daher untersucht werden, ob die frühere Betriebsstrafe ihrem wahren Wesen nach überhaupt der Vertragsstrafe des BGB. gleichzusetzen war.

Nach Staudinger [24]) versteht man unter der Vertragsstrafe eine Vermögensleistung, die der Schuldner — meist auf Grund einer mit dem Gläubiger getroffenen Vereinbarung — im Falle der Nichterfüllung oder der nicht gehörigen Erfüllung einer Verbindlichkeit an den Gläubiger zu bewirken hat. Sie ist hiernach eine echte Strafe, ein für rechtswidriges Verhalten festgesetztes Übel. Sie unterscheidet sich von der öffentlichen Strafe dadurch, daß sie nur dem privaten Interesse des Gläubigers dient. Daher ist sie eine Privatstrafe. Voraussetzung für den Anspruch auf eine Vertragsstrafe ist weder der Eintritt eines Schadens noch die Verpflichtung des Schuldners zum Ersatz eines Schadens. Jedoch wird die Vertragsstrafe sehr oft zu dem Zwecke ausbedungen, den schwierigen Nachweis eines entstandenen Schadens auszuschalten. In diesem Falle gilt die Vertragsstrafe als ein im voraus festgelegter Mindestschadenersatzbetrag für die Nichterfüllung oder nicht gehörige Erfüllung (verspätet oder mangelhaft) einer Verbindlichkeit. Die akzessorische Natur der Vertragsstrafe setzt das Bestehen einer gültigen Hauptverbindlichkeit voraus, wobei es gleichgültig ist, welcher Art die Hauptverbindlichkeit ist. Diese kann ebenso auf Vertrag wie auf Gesetz beruhen und braucht nicht notwendig einen Vermögenswert zu haben. Ein weiteres Kriterium der Vertragsstrafe ist, daß sie in einer Vermögensleistung bestehen muß. Zwar ist der praktisch häufigste Fall die Zahlung einer Geldsumme; es können aber auch andere Leistungen als Vertragsstrafen ausbedungen sein. Sie müssen aber stets eine Vermögensleistung darstellen. Solche Vermögensleistungen können beispielsweise die Leistung einer Sache, ein abzuleistender Dienst, die Begründung oder der Erlaß eines Schuldverhältnisses oder eine Schuldübernahme sein.[25])

[24]) Staudinger: Kommentar zum BGB. II. 9. Auflage, Schuldverhältnisse, Vorbemerkung zu §§ 339—345, S. 580 ff.

[25]) vergl. Staudinger: Kommentar z. BGB. II. 9. Aufl., Vorbem. zu § 342 Seite 598.

Gemäß § 339, Satz 1 BGB. ist die Vertragsstrafe verwirkt, wenn der Schuldner mit seiner Leistung, die ein Tun zum Gegenstand hat, in Verzug gerät. Hier ist für die Verwirkung der Vertragsstrafe erforderlich, daß die Säumnis vom Schuldner zu vertreten ist. Er ist aber einer Vertragsstrafe nicht verfallen, wenn das Ausbleiben der Leistung auf einem Umstand beruht, den er nicht zu vertreten hat. Bestritten ist dagegen, ob eine schuldhafte Zuwiderhandlung für den Verfall einer Vertragsstrafe dann nötig ist, wenn die geschuldete Leistung in einer Unterlassung besteht. (Fall des § 339, Satz 2 BGB.) Die überwiegende Lehrmeinung und auch die Rechtsprechung stehen auf dem Standpunkt, daß die Vertragsstrafe des § 339, Satz 2 BGB. im Gegensatz zu der Vertragsstrafe des § 339, Satz 1 BGB. bereits bei schuldlosem Zuwiderhandeln durch den Schuldner, d. h. bei Eintritt der objektiven Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht verfallen sei.[26]) Bei einem Vergleich von Wesen und Zweck der Betriebsstrafe kommt man aber zu dem Ergebnis, daß die Betriebsstrafe der Arbeitsordnung in keiner Weise der Vertragsstrafe entspricht. Wenn man die Betriebsstrafe, die der Unternehmer vor Inkrafttreten des Arbeiterschutzgesetzes einseitig verhängte, und die er häufig zum Ausgleich eines ihm entstandenen Schadens verwendete, als reine Vertragsstrafe im Sinne des BGB. ansieht, dann ist dagegen nichts einzuwenden. Seitdem aber die Arbeitsordnung, die sich als eine wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit im Laufe der Entwicklung und Veränderung der volklichen Lebensverhältnisse, erforderlich erwies, gesetzlich eingeführt wurde, wandelte sich auch zugleich das Wesen der Betriebsstrafe. Hier sehen wir deutlich, wie eine natürliche Entwicklung — nämlich die der Industrialisierung und damit erhöhten Zusammenballung von Menschen auf einem engeren Raum —, naturnotwendig auch neues Recht schafft. Die Betriebsstrafe war daher schon jetzt Ausfluß eines Gemeinschaftsrechts, das allerdings noch geleugnet wurde. Sie bezweckte in erster Linie den Schutz einer über dem Individuum stehenden Mehrzahl von Individuen, die aber nicht zusammenhanglos nebeneinander lebten, sondern schon eine Gemeinschaft bildeten. Gewiß entsprach es auch hier, wie bereits oben angedeutet, liberal-demokratischer Tendenz, eine organisch wachsende Gemeinschaft auf die Rousseau'sche Vertragsformel zu bringen, so wie man es seit der Entwicklung des sogenannten liberalen

[26]) vergl. RGZ. Bd. 55, S. 79; desgl. Enneccerus,, Recht der Schuldverhältn., Bd. I/II, 15.—17. Aufl., § 261, Anm. 9.

Rechtsstaates in Bezug auf den Gesamtorganismus „Staat" schon vorher getan hatte. Die Bedeutung, welche der Betriebsstrafe schon hier zukam, beweist eindeutig die Richtigkeit obiger Feststellungen.

Die Betriebsstrafen dienten der Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit des durch die industrielle Entwicklung angewachsenen Betriebes. Ihr Zweck war nicht darauf gerichtet, das Interesse des Unternehmers als eines Gläubigers des Arbeitnehmers sicherzustellen, sondern sie sollte ausschließlich den Schutz aller Betriebsangehörigen gewährleisten. Demzufolge hatte sie auch eine abschreckende und warnende Wirkung all denjenigen Betriebsangehörigen gegenüber, die dazu neigten, durch unordentliches Verhalten den Betrieb und dadurch unter Umständen die Sicherheit aller Betriebsmitglieder zu gefährden. Es hatten also im besonderen Maße sämtliche Betriebsangehörige ein Interesse an der Betriebsstrafe, weil sie ja ihrem Schutz galt. Die Unmöglichkeit einer Wesensgleichsetzung der Betriebsstrafe mit der Vertragsstrafe wird aber auch noch dadurch offenkundig, daß nach der Bestimmung des § 134 b, Abs. 2, Satz 3 der Gewerbeordnung die verhängten Geldstrafen zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden mußten. Es war somit ausgeschlossen, daß der Unternehmer eine einbehaltene Geldstrafe zum Ausgleich eines möglicherweise entstandenen Schadens für sich behalten durfte. Dafür war ihm aber im § 134 b, Abs. 3, Satz 4 der Gewerbeordnung die Möglichkeit eingeräumt worden, über eine verhängte Geldstrafe hinaus vom betroffenen Arbeitnehmer Schadenersatz zu fordern. Aber auch die Möglichkeit einer Ahndung leichterer Vergehen gegen die Betriebsdisziplin durch Verweise oder Verwarnungen, die ja ebenfalls als Betriebsstrafen galten, beweist die Unhaltbarkeit der Vertragsstrafentheorie. Diese Strafen stellten durchaus keine Vermögensleistungen des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber dar, wie sie, wie wir bereits oben sahen, erforderlich gewesen wären, um Vertragsstrafen im Sinne des BGB. zu sein. Wenn auch im § 342 BGB. von einer anderen Leistung als die Zahlung einer Geldsumme die Rede ist, so muß diese andere Leistung immerhin einen Vermögenswert besitzen.[27]) Die Ansicht Dittmanns,[28]) die auch immaterielle Strafarten als gültige Vertragsstrafen gelten läßt, ist daher abzulehnen.

[27]) vergl. Staudinger: Komm. z. BGB. II. 9. Aufl., Vorbem. zu § 342 BGB, Seite 598.

[28]) Dittmann: Das Strafrecht des Arbeitgebers, Diss. Erlangen 1931, S. 56.

§ 5. Die Straftheorie und ihre Vertreter.

In den vorhergehenden Erörterungen wurde aufgezeigt, daß schon die frühere Betriebsstrafe der Arbeitsordnung mit der eigentlichen Vertragsstrafe keine Wesensgemeinschaft haben konnte. Es gab daher auch in der Literatur zahlreiche namhafte Vertreter, die die Vertragsstrafentheorie bekämpften und ihr die Straftheorie entgegensetzten. Deren maßgebende Verfechter waren Oertmann [29]) und Friese,[30]) wobei Oertmann aus der grundsätzlichen Verschiedenheit von Wesen und Zweck der Vertrags- und der Betriebsstrafe zur Widerlegung der Vertragsstrafentheorie kommt.

Nach Ansicht der Straftheoretiker waren die Betriebsstrafen Ordnungsstrafen.[31]) Dabei rief jedoch das Fehlen eines einheitlichen Begriffs der Ordnungsstrafe mancherlei Unklarheiten hervor. Man hielt sie entweder für eine Unterart der Disziplinarstrafe oder faßte Disziplinar- und Ordnungsstrafe zusammen. Friese [32]) erklärt die Betriebsstrafe demzufolge für eine autonome Strafe, indem er sie als Teil einer autonomen Satzung, nämlich der Arbeitsordnung ansieht. In seiner Ansicht mag er durch Preger beeinflußt worden sein, der den Begriff der autonomen Strafe erstmals wissenschaftlich entwickelte [33]) und in ihr eine Strafe sah, die ein vom Staat als Inhaber der öffentlichen Gewalt verschiedener Rechtskreis wegen Verletzung des Rechts oder der Belange dieses Rechtskreises verhängen konnte.

Schuldt [34]) sah in der Betriebsstrafe eine polizeiähnliche Strafe. Diese Ansicht kann aber für die heutige Buße des AOG. keinerlei Bedeutung mehr haben, da heute das Verhältnis zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft auf dem gegenseitigen Vertrauen aufgebaut ist.

Landmann [35]) hält die Betriebsstrafe nur dann für eine Ordnungsstrafe, wenn sie allein Ordnung und Sicherheit des Be-

---

[29]) Oertmann: vergl. Dtsch. Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923, S. 24 ff.

[30]) Friese: Die Strafen in den Arbeitsordnungen, Gruch. Beitr., Bd. 67, Seite 627 ff.

[31]) vergl. auch: Bornhak in Hirth's Ann., 1890, S. 651; Rehm: in Hirth's Annal. 1894, S. 142.

[32]) Friese: in Gruch. Beitr., Bd. 67, S. 643.

[33]) Preger: in Arch. für öff. Recht, Bd. 7, S. 380 ff.

[34]) Schuldt: Die Betriebsvereinbarungen im Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag u. zum Tarifvertrag, Berlin 1925, S. 50.

[35]) Landmann-Rohmer: Komm. z. Gewerbeord., 8. Aufl., 2. Bd. 2. Teil, § 134 b, Anm. 5.

triebes gewährleisten soll. Vertragsstrafe sei sie aber dann, wenn die Erfüllung vertraglich übernommener Leistungen sichergestellt werden soll.

Nach Haenel [36]) war die Betriebsstrafe eine Disziplinarstrafe, die allgemein als charakteristischer Ausfluß eines Gewaltverhältnisses zu gelten habe. Sie diene als Mittel zur Aufrechterhaltung von Zucht und Ordnung im Dienstverband und ihr Zweck sei der Schutz des Interesses am Bestand der Ordnung.[37])

Aus den Ansichten der Vertreter der Straftheorie erkennt man aber schon das Ringen um Anerkennung einer Gemeinschaft, welcher aus ihrem innersten Wesen heraus überindividuelle und außerhalb der schuldrechtlichen Vertragssphäre liegende Befugnisse zustehen sollten. Daß diese Gemeinschaft immer nur eine ethische Forderung bleiben mußte, hatte seinen inneren Grund in der herrschenden Staatsidee, die neben allen übrigen Lebensverhältnissen auch die Rechtsordnung weltanschaulich beeinflußte.

So mußte denn für die Festlegung der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der schuldrechtliche Arbeitsvertrag vorherrschend bleiben. Er bildete die Grundlage für die gegenseitigen Rechte und Pflichten. Dabei hatte man durch die Fiktion des Eingehens der Bestimmungen eines Tarifvertrages in den Einzelarbeitsvertrag, der im § 105 Gewerbeordnung verkündeten Vertragsfreiheit Rechnung getragen.

E. Wesen und Zweck der Buße des Arbeitsordnungsgesetzes.

§ 1. Vorbemerkung.

Mit der Einführung des Arbeitsordnungsgesetzes hätte man annehmen sollen, daß nun auch Klarheit über die Rechtsnatur der Buße, die an die Stelle der früheren Betriebsstrafe getreten ist, geschaffen worden wäre. Das ist aber durchaus nicht der Fall. Das Gesetz selbst bringt in keiner Bestimmung etwas über den Rechtscharakter der Buße zum Ausdruck. Die Feststellung, ob es sich bei ihr um eine Vertragsstrafe oder eine Ordnungsstrafe oder um etwas anderes handelt, wurde der Wissenschaft und Rechtsprechung überlassen. Im Schrifttum zum neuen Ar-

[36]) Haenel: Deutsches Staatsrecht, I. Bd., Leipzig 1892, S. 456.
[37]) Krakenberger: Die rechtliche Natur der Ordnungsstrafe, Diss. Erlangen 1912, S. 27.

beitsrecht besteht aber nicht nur Uneinigkeit über das Wesen des Verhältnisses zwischen Unternehmer und Beschäftigten, vielmehr gehen auch die Ansichten über Zweck und Wesen der Buße auseinander. Wir finden in der Literatur noch heute dieselben grundsätzlichen Ansichten über die Rechtsnatur der Buße vertreten, die wir bereits in Bezug auf die Betriebsstrafe kennengelernt haben.[38]) Wenn daher in der Literatur die Meinung vertreten wird, daß es sich bei der Buße um eine Vertragsstrafe handele, so muß dem auf das entschiedenste widersprochen werden. Solche Ansichten wurzeln zu sehr in einer vergangenen Denkweise und Weltanschauung.

Das Arbeitsverhältnis ist heute nicht mehr eine nur schuldrechtliche Beziehung zwischen Unternehmer und Arbeiter. Das Arbeitsverhältnis offenbart sich uns heute wieder als ein Lebensverhältnis zwischen den Beteiligten. So ist jeder Arbeiter ein Glied der im Betriebe verwirklichten völkischen Leistungsgemeinschaft.

Dieser personenhafte Charakter des Arbeitsverhältnisses wird in der neuen Literatur mit dem Begriff einer „volksgenössischen Rechtsstellung" des Arbeiters umrissen.[39]) Daraus ergibt sich aber die gemeinschaftsgebundene Rechtsstellung des Arbeiters, die inhaltlich nichts mehr zu tun hat mit einem individualistischen Interessenausgleich zwischen gleichgeordneten Vertragspartnern. Bestimmend ist allein diejenige Ordnung, die Arbeiter und Unternehmer als Glieder eines höheren Organismus — der Betriebsgemeinschaft — der Volksgemeinschaft verbindet. Pflichten und Berechtigungen als Einzelbeziehungen müssen daher immer wieder zu dieser volksgenössischen Rechtsstellung in Beziehung gebracht werden.

Schon zu Beginn der Arbeit wurde angeführt, daß das neue Arbeitsrecht nur die notwendigsten Grundzüge geregelt hat. Trotzdem sind aber in ihm, wie in jeder lebendigen Ordnung, die eigentlichen Wesensgesetze als ungeschriebenes Recht verankert. So wie die staatliche Verfassung sich nicht in dem geschriebenen Gesetz erschöpft, sondern darüber hinaus die lebendige Grundordnung des Volkes, ja selbst eine ganze Weltanschauung, nämlich die des Nationalsozialismus als Rechtsquelle anerkennt,[40]) so steht auch die völkische Arbeitsverfassung als

---

[38]) vergl. Lange: a. a. O. S. 25; Dersch: Komment. § 28, Anm. 2a.

[39]) vergl. K. Larenz: Gemeinschaft und Rechtsstellung, Dtsch. Rechtswissenschaft 1, 1935, S. 31 ff.; E. R. Huber: Die Rechtsstellung des Volksgenossen, ZStaatsW., 96, 1936, S. 438 ff.

[40]) vergl. E. R. Huber: Wesen und Inhalt der völkischen Verfassung, 1935.

die lebendige Leistungsgemeinschaft von Arbeiter und Unternehmer zum Wohle der gesamten Volksgemeinschaft über den festgelegten Gesetzesbestimmungen. Dieses geltende Recht in den lebendigen völkischen Grundordnungen und in der nationalsozialistischen Weltanschauung muß als die umfassende Ergänzung aller, trotz geschriebener Gesetzesbestimmungen verbleibender Lücken eines Gesetzes angesehen werden. Von dieser Betrachtungsweise muß ausgegangen werden, wenn der Rechtscharakter der Buße des AOG. erforscht werden soll.

§ 2. Die Autonomie der Betriebsgemeinschaft.

a) Vom individualistischen Arbeitsvertragsrecht bis zur nationalsozialistischen Revolution.

Das individualistische Arbeitsrecht ging von dem Grundsatz der Vertragsfreiheit aus. Auf dieser Grundlage schlossen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Vertragspartner den Arbeitsvertrag, der in seinem Wesen mit den übrigen Austauschverträgen des Bürgerlichen Gesetzbuches gleichgesetzt wurde. Das Arbeitsverhältnis wurde nach den Bestimmungen der §§ 611 BGB. und 134 b GO. behandelt. Jeder Vertragsteil hatte das Bestreben, aus diesem Arbeitsvertrag einen möglichst großen Nutzen zu erzielen. Die Arbeit des Arbeiters war zu einer Ware herabgesunken, und er mußte darnach trachten, sie um den größtmöglichen Preis, der die Bezeichnung „L o h n" hatte, zu verkaufen. Der hier zur praktischen Anwendung gekommene Grundsatz der im § 105 GO. gesetzlich niedergelegten Vertragsfreiheit mußte aber wegen der naturgemäßen wirtschaftlichen Unterlegenheit des einzelnen Arbeiters unliebsame Folgen mit sich bringen. Insbesondere mußte, verstärkt noch durch das Fehlen einer personenrechtlichen Bindung der Vertragsteile aneinander oder an eine anerkannte Gemeinschaft, eine wahre Vertragsfreiheit stets eine Illusion bleiben. Wollten aber die Arbeiter die Vertragsfreiheit auf eine gerechte Grundlage stellen, so mußten sie zunächst für die hierzu notwendige Waffengleichheit sorgen, d. h. sie waren gezwungen, sich zu Kampfverbänden zusammenzuschließen. Damit wurde aus dem individualistischen Arbeitsrecht das kollektivistische Arbeitskampfrecht. Von nun an standen sich nicht mehr die einzelnen Arbeiter und Unternehmer gegenüber, sondern es traten an ihre Stelle die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände. Letztere traten nunmehr nach außen

als soziale Gegenspieler gegeneinander auf. Streik und Boykott einerseits und Aussperrung und Maßregelung andererseits wurden die Kampfmittel dieses Arbeitskampfrechtes.[41])

Die Entpersönlichung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sozialen Spannungen, bedeuteten eine fast unüberbrückbare Kluft zwischen beiden. Statt miteinander kämpften beide Teile, verblendet durch eine anonyme Klassenkampfideologie in erbittertster Weise gegeneinander. Im Zuge derselben Entwicklung steigerte sich auch die Schematisierung der Arbeitsbedingungen. An Stelle der Einzelarbeitsverträge wurden nunmehr zwischen Unternehmerverbänden und Gewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen. Wenn auch aus der Erkenntnis der volkswirtschaftlichen Schädlichkeit von Streiks und Aussperrungen das Schlichtungswesen zur Beseitigung und Vermeidung dieser gefährlichen Erscheinungen eingeführt wurde, so hatte es doch zu wenig Macht, um einen wirksamen Schutz des Volkes und seiner Gesamtwirtschaft zu garantieren.

Als reine Interessenvertretungen stellten sich die beiderseitigen Kampfverbände zwischen den einzelnen Arbeiter und Unternehmer und verhinderten in den meisten Fällen eine engere Ausgestaltung der persönlichen Beziehungen zwischen ihnen. Auch der Betriebsverfassung, die ihre Regelung im Betriebsrätegesetz gefunden hatte, lag der Gedanke des unüberbrückbaren Gegensatzes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Grunde. Das führte dazu, daß der Betriebsrat im einzelnen Betrieb zum sozialen Gegenspieler des Unternehmers wurde, der lediglich die Interessen der Arbeitnehmerschaft, nicht aber solche des Gesamtbetriebes wahrnahm, wie es nach dem Betriebsrätegesetz seine eigentliche Aufgabe gewesen wäre.

Im nationalsozialistischen Staat haben die Gewerkschaften und die Betriebsräte als Kampforganisationen gegen die Arbeitgeber und als reine Interessenvertretungen der Arbeiter ihre Daseinsberechtigung verloren. An dieser Stelle erscheint es aber bemerkenswert, daß Adolf Hitler die Existenzberechtigung der Gewerkschaften an sich, die ihre Entstehung nicht dem politischen Marxismus, als vielmehr vormarxistischen sozialistischen Ideen verdanken,[42]) nie verneint hat. In „Mein Kampf" S. 352 lesen wir: „Will der Arbeiter die Vertretung seiner mensch-

[41]) vergl. Siebert: in Deutsches Recht 1936, S. 234 ff.
[42]) vergl. Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit, Einl. S. 1.

lichen Lebensrechte in einer Zeit, da die organisierte Volksgemeinschaft, der Staat, sich um ihn so gut wie gar nicht kümmert, so muß er deren Verteidigung selber in die Hand nehmen."

Der politische Marxismus, vertreten durch die Sozialdemokratie, stand den Gewerkschaften ursprünglich ablehnend gegenüber. Erst als der Einfluß des jüdischen Akademikertums die „Sozialdemokratische Partei Deutschlands" zu beherrschen begann, setzte dieser sich auch gegenüber den in der älteren Generation meist aus dem Arbeiterstande hervorgegangenen Gewerkschaftsführern durch und brachte so die Gewerkschaften bald in völlige Abhängigkeit von der sozialdemokratischen Partei.

b) Die Bedeutung des Arbeitsvertrages für die Beziehungen zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied.

Der frühere Arbeitsvertrag kann nach dem bisher Gesagten nicht mehr als die alleinige Grundlage der rechtlichen Beziehungen zwischen dem Unternehmer und dem einzelnen Gefolgschaftsmitglied betrachtet werden. Seine beherrschende Stellung von ehedem hat er verloren.

Im Schrifttum des Arbeitsrechts findet gegenwärtig eine lebhafte Auseinandersetzung statt über das Wesen des Verhältnisses zwischen Unternehmer und Beschäftigten. Die beachtlichsten Ausführungen hierzu dürften von Siebert gemacht worden sein. Nach ihm ist die beiderseitige Treupflicht die entscheidende, umfassende und gestaltende Grundpflicht. Alle einzelnen Pflichten, sowohl die gesetzlichen wie die vereinbarten, seien nur Ausformungen und Erscheinungen der Treupflicht. Es sei daher unmöglich, etwa die Pflicht des Unternehmers im Arbeitsverhältnis zu zerlegen in a) Lohnzahlungspflicht, b) Urlaubspflicht, c) Treupflicht usw.; vielmehr seien alle Pflichten, auch die Lohnzahlungspflicht Erscheinungen der im Wesen der Betriebsgemeinschaft begründeten Treupflicht. Das gleiche gälte für die einzelnen Pflichten des Gefolgschaftsmitgliedes. Mit einem Hinweis auf die erhöhte Bedeutung der im Grundsatz von Treu und Glauben des § 242 BGB. enthaltenen Treupflicht, aus der besonders heute in größerem Umfang bestimmte Pflichten abgeleitet werden könnten, lehnt er es mit Recht ab, die lebendige in der Betriebsgemeinschaft liegende beiderseitige Treu-

pflicht für das Einzelarbeitsverhältnis nur als ‚de lege ferenda' beachtlich anzusehen.[43])

Noch an anderer Stelle betont Siebert,[44]) daß das Arbeitsverhältnis nicht in das System der ersten beiden Bücher des Bürgerlichen Gesetzbuches hineingehöre, daß es mithin kein Schuldverhältnis im Sinne des BGB. sei. Das Arbeitsverhältnis sei vielmehr ein personenrechtliches Gliedschaftsverhältnis und bestimme sich ausschließlich nach dem Wesen der Betriebsgemeinschaft.

Auch Weigelt[45]) vertritt die Ansicht, daß das Arbeitsverhältnis nicht mehr dem Herrschaftsbereich der bürgerlichrechtlichen Vertragsgrundsätze unterstellt werden dürfe.

Vorstehend wiedergegebene Auffassungen entsprechen in dieser Form nicht der bislang noch herrschenden Lehre vom Arbeitsverhältnis mit nicht nur rein schuldrechtlichen, sondern auch personenrechtlichen Auswirkungen. Diese herrschende Meinung wird namentlich von Mansfeld[46]) mit neuer Begründung verteidigt. Nach ihm hat das AOG. an der bisherigen Begründung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag nichts geändert. Dagegen regele es die Betriebsgemeinschaft, d. h. das Zusammenleben der in einem Betriebe Schaffenden, das es unter die Gebote von Ehre und Treue stelle. Insbesondere beeinflusse es durch den § 2 den Inhalt des Arbeitsverhältnisses unmittelbar.

Das Reichsarbeitsgericht hat zu dem Streit in zwei Urteilen Stellung genommen. Es führt einmal aus, daß die Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses in aller Regel auch heute noch der Arbeitsvertrag bilde, und daß daher die allgemeinen Normen des Bürgerlichen Gesetzbuches über Rechtsgeschäfte anwendbar blieben, soweit nicht besondere Gesetze (gedacht ist hier vor allem an das AOG., ferner an den Arbeitseinsatz auf Grund des Vierjahresplanes u. a. m.) ihre Anwendbarkeit ein-

---

[43]) vergl. Siebert: Die Treupflicht als Grundlage des Arbeitsverhältnisses, in Monatshefte für N. S.-Sozialpolitik 1936, Heft 9, S. 331 ff.

[44]) Siebert: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, 1935 (vergl. Dtsch. Recht, 1935, S. 566 ff.; Das Arbeitsrecht 1935, S. 95 ff.; 1936, S. 6 ff.

[45]) Weigelt: Nicht Arbeitsvertrag, sondern Arbeitsverhältnis, in Arbeitsrecht u. Volkstum 1934, Sp. 6.

[46]) Mansfeld: Vom Arbeitsvertrag — eine arbeitsrechtliche Selbstbesinnung, Dtsch. R. 1936, S. 118 ff.; Vom Arbeitsverhältnis, Ztschr. d. Akad. f. Dtsch. Recht 1935, S. 906 ff.

schränkten.[47]) Das Reichsarbeitsgericht hat sodann die Bedeutung des § 2 AOG. herausgestellt als fundamentalen, jedes Arbeitsverhältnis mit seinem Geiste erfüllenden Grundsatz des heutigen Arbeitsrechtes. Der § 2 AOG. betreffe nicht nur die Beziehungen des Führers des Betriebes zur Gefolgschaft im allgemeinen, vielmehr würden die sich aus jedem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten davon maßgeblich beeinflußt.[48])

Mit dem RArbG. vertritt auch ein Teil der heutigen Schriftsteller[49]) jedenfalls noch die Meinung, daß der Arbeitsvertrag auch heute noch eine maßgebliche Rolle spielen müsse. Es sei zu unbestimmt, die oft vielgestaltigen Beziehungen zwischen Unternehmer und Beschäftigtem allein aus den die Betriebsgemeinschaft tragenden Gedanken von Treue und Ehre abzuleiten. Der Vertrag bliebe daher ein unentbehrliches Mittel, um alle Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses erschöpfend und genauestens zu regeln. Den hier wiedergegebenen Ansichten kann Verfasser nicht beipflichten. Siebert,[50]) der vorstehend geschilderten Einwand immerhin für beachtlich hält, kommt zu seiner Widerlegung, indem er von der beiderseitigen Treupflicht als Grundlage der Betriebsgemeinschaft, die das Arbeitsverhältnis inhaltlich beherrscht und gestaltet, ausgeht. Hiernach könne das wesenmäßige Verhältnis zwischen der Treupflicht einerseits und der Tarifordnung, der Betriebsordnung, sowie der Einzelvereinbarungen andererseits, klar bestimmt werden. Tarifordnung, Betriebsordnung und Einzelvereinbarung dienten der Gestaltung des Inhalts des Arbeitsverhältnisses durch Festsetzung bestimmter Arbeitsbedingungen. Dies sei nur eine nähere „Konkretisierung" der schon aus der Betriebsgemeinschaft folgenden Pflichten der Betriebsangehörigen. Von einem Überflüssigwerden von Tarifordnung, Betriebsordnung und Einzelvereinbarung durch die starke Betonung der Treupflicht könne keine Rede sein, da die Treupflicht allein nicht die nähere Bestimmung der Arbeitsbedingungen ersetze.

---

[47]) RArbG. 218/35 vom 7. März 1936; RArbG. 16/179 = JW. 1936, 2012; RArbG. 15/46.

[48]) RArbG. 226/35 vom 18. März 1936; RArbG. 16/202 = JW. 1936, 2015; RArbG. 264/34 v. 23. März 1935; RArbG. 15/46 = JW. 1935, 1805.

[49]) vergl. Mansfeld: in Arbeitsrecht-Samml. 26/167.

[50]) Siebert: Die Treupflicht als Grundlage des Arbeitsverhältnisses, in N. S.-Sozialpolitik 1936, Heft 9, S. 331.

c) Über Wesen und Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft und die daraus hergeleitete Bußbefugnis.

Es ist der Genossenschaftsgedanke im Recht, der in den §§ 1, 2 des AOG. seinen Niederschlag gefunden hat. Schon Beseler und v. Gierke sind für das Eindringen des genossenschaftlichen Gedankens in das deutsche Recht eingetreten. Als Anhänger der beiden großen Germanisten fordert Rudolf Sohm für die deutsche Genossenschaft Einlaß in unsere Rechtswissenschaft und in unser Recht.[51])

v. Gierke [52]) sah die Wurzeln des Dienstvertrages in dem alten deutschen personenrechtlichen Treudienstvertrag zwischen Gefolgsmann und Gefolgsherrn. Dieser Treudienstvertrag war auf die Herstellung eines dauernden, die Personen als solche ergreifenden Bandes gerichtet. Inhaltlich bedeutete er die Selbsthingabe an fremde Munt unter Vorbehalt der Freiheit gegen Zusage dauernden Schutzes und Unterhalts. Er bestand demnach in einem rein personenrechtlichen von dem Begriff der beiderseitigen Treue beherrschten Gemeinschaftsverhältnis. Diese Auffassung v. Gierkes kann allerdings heute als widerlegt gelten.[53]) Die Untersuchungen Ebels haben ergeben, daß es schon in der fränkischen Zeit Arbeitsleistungen gegen Entgelt, außerhalb eines Treudiensvertrages gegeben hat.[53])

Als älteste Form gewerblicher Arbeitsverträge wird dasjenige Rechtsverhältnis, das zwischen dem mittelalterlichen Meister und seinem Handwerksgesellen bestand, gedient haben. Dieses Arbeitsverhältnis war gekennzeichnet durch eine innige Verflechtung der sozialen Nebenordnung des Zunftgenossen und der betrieblichen Unterordnung des Gesellen. Dieses Arbeitsverhältnis hatte inhaltlich nicht den Gedanken eines Leistungsaustausches zum Gegenstand, vielmehr war es durchdrungen von dem Gedanken der gemeinsamen Arbeit des Älteren mit dem Jüngeren — der Werkgemeinschaft der Zunftgenossen. Dieser genossenschaftliche Grundsatz lebte auch in den Arbeitsverhältnissen des Bergbaus und wir finden ihn ebenfalls im seemännischen Heuervertrag. Eine entwicklungsgeschichtliche Verbindung von der germanischen Gefolgschaft über den Gesinde-

[51]) vergl. Sohm: Abhandlung in der Festgabe der Leipziger Juristenfakultät für Bernhard Windscheid zum goldenen Doktorjubiläum 1888.

[52]) v. Gierke: Die Wurzeln des Dienstvertrages, in der Festschrift der Berliner Juristenfakultät für Brunner 1914.

[53]) vergl. Ebel: Gewerbl. Arbeitsvertragsrecht im dtsch. Mittelalter, JW. 1935, S. 1335 und Zum Ursprung des Arbeitsvertrages, ZStaatsW. 1936, S. 319 ff.

ertrag, die gewerblichen Arbeitsverhältnisse in den mittelalterchen Städten zu den Arbeitsverhältnissen in der Neuzeit, beteht jedoch nicht. Das germanische Gefolgenwesen war gekennzeichnet durch die auf der Treue beruhenden sittlichen Beiehungen zwischen Herrn und Mann. Wir haben es hier mit iner einmaligen geschichtlichen Erscheinung zu tun, die allerings teilweise später auf das Lehnswesen überging. Die Areitsverhältnisse blieben hierdurch unbeeinflußt. Sie haben inen eigenständigen Ursprung. Aber auch das Gesindewesen ann nicht als Vorbild des Arbeitsvertragsrechts betrachtet erden. Sein Charakteristikum bestand in der Munt des Dienstherrn und der Gewaltunterworfenheit des Dieners, ein wesentches Kriterium, das bei den gewerblichen Arbeitsverhältnissen elten vorhanden war. Es handelte sich aber bei den frühesten ewerblichen Arbeitsverhältnissen um Arbeitsverhältnisse, die rem Wesen nach durch die Genossenschaftlichkeit der Arbeit n einer Arbeits- und Werkgemeinschaft gekennzeichnet waren. n diesen Werkgemeinschaften lagen auch die gegenseitigen reuebeziehungen, genau so wie in der heutigen Betriebsgemeinchaft des Arbeitsordnungsgesetzes, begründet.

Das Arbeitsordnungsgesetz verlegt den Schwerpunkt der rbeitsrechtlichen Gestaltung in den Betrieb, der damit gleichzeitig zur Urzelle des Wirtschaftens und Arbeitens erhoben ird. Grundlage des neuen Arbeitsrechts ist die gemeinsame rbeit im Betrieb, in welcher alle Schaffenden eine Gemeinchaft, die Betriebsgemeinschaft, bilden. Kennzeichnend für die ationalsozialistische Arbeitsverfassung ist es, daß die Gesamtirtschaft eine dem ganzen deutschen Volke dienende Leistungsemeinschaft ist. Diese gemeinschaftliche Leistung für die Volksemeinschaft muß als das lebendige Prinzip der nationalsozialiischen Arbeitsverfassung betrachtet werden. So wie die Gesamtwirtschaft als völkische Leistungsgemeinschaft dem ganzen olke zu dienen hat, so schaffen auch Unternehmer und Gefolgschaft in der Betriebsgemeinschaft als einer Leistungsgemeinschaft zum Wohle von Volk und Staat. Die Bindung an ie Betriebsgemeinschaft ist heute diejenige Form, in der sich ie sittliche und rechtliche Verpflichtung von Unternehmer und rbeiter gegenüber der Volksgemeinschaft verwirklicht hat. er Betrieb als Urzelle des Wirtschaftens reiht sich als dienenes Glied wiederum in die gesamtdeutsche Wirtschaft ein.

Damit erhält aber die im Betrieb verwirklichte Betriebsemeinschaft einen öffentlich-rechtlichen Einschlag, ohne in die uristische Form einer Körperschaft des öffentlichen Rechts gekleidet zu sein.

War nach dem früheren Recht die Arbeitnehmerschaft als Trägerin des im Betriebsrätegesetz festgelegten Mitbestimmungsrechts eine Rechtsgemeinschaft, die als Interessengemeinschaft nur Arbeiter und Angestellte eines Betriebes umfaßte, so sind heute Rechte und Pflichten nicht mehr in der einzelnen Person begründet, vielmehr haben sie ihre Grundlage ausschließlich in der Betriebsgemeinschaft.

Im Hinblick auf die Buße des AOG. spricht Denecke der Betriebsgemeinschaft Rechtsbefugnisse zu, die ihre Quelle im Wesen der Gemeinschaft haben.[54]) Ausfluß dieser Rechtsbefugnis sei auch die Bußfestsetzung, die von der Gemeinschaft in den Grenzen der ihr zustehenden autonomen Strafgewalt über ihre Mitglieder ausgeübt wird. Die Strafgewalt wird vom Betriebsführer entsprechend dem Führerprinzip für die Betriebsgemeinschaft ausgeübt. Auf die Person des Betriebsführers selbst ist aber keine Strafbefugnis übertragen worden. In ähnlichem Sinne äußert sich auch Huber.[55]) Obwohl er die Rechtsfähigkeit der Betriebsgemeinschaft bestreitet, hält er sie doch für einen vom Recht zur Einheit geformten, in rechtlicher Weise aufgebauten und mit rechtlichen Organen ausgestatteten Verband. Daher sei die Betriebsordnung ein Verbandsgesetz und beruhe auf einer vom Staat der Betriebsgemeinschaft verliehenen Autonomie. In der Betriebsgemeinschaft, deren innere Struktur auf Führertum und Gefolgschaft beruht, sieht auch er das Wiederaufleben einer deutschrechtlichen Genossenschaft. In diesem öffentlich-rechtlichen Verband habe der Betriebsführer nur eine Organstellung. Eine Strafbefugnis steht ihm nicht zu, sondern nur der Gemeinschaft, in deren Namen er eine Buße verhängt.

Die Ansichten über den Rechtscharakter der Betriebsgemeinschaft gehen in der Literatur stark auseinander. Mansfeld[56]) spricht z. B. der Betriebsgemeinschaft irgendwelche Rechte und Pflichten, sogar solche sittlicher Art ab. Er meint, daß das Gesetz nur Rechte und Pflichten der Mitglieder der Betriebsgemeinschaft, also einzelner Personen kenne, wie etwa die Pflicht zum Aufgehen des Einzelnen in der Gemeinschaft und zu seiner Treue gegenüber den übrigen Gemeinschaftsmitglie-

---

[54]) vergl. Denecke: Die Bußen nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Arb.-Recht u. Volkstum 1934, Sp. 263 ff.

[55]) Huber: Betriebsordnung u. Tarifordnung, in JW. 1934, S. 1017.

[56]) Mansfeld: Die Buße, in Dtsch. Arb.-Recht 1934, S. 274, 75; Kommentar § 1, Anm. 4, S. 98.

dern. Die rechtliche Einheit der Betriebsgemeinschaft bestreitet er; sie ist für ihn noch keine öffentliche Organisation. Dieselbe Meinung vertritt auch Crone,[57]) für den die Betriebsgemeinschaft nur eine schicksalsmäßige Verbundenheit ihrer Angehörigen ist, die dem bestehenden Arbeitsvertrag ein stark personenrechtliches Gepräge gebe.

Diese Ansichten können nicht gebilligt werden, da sie der neuen völkischen Gemeinschaftsidee mit ihrem Totalitätsanspruch in keiner Weise Rechnung tragen. Die Tatsache, daß die Betriebsgemeinschaft nicht in eine juristische Gesellschaftsform hineingestellt worden ist, beweist heute nicht mehr, daß sie deshalb keine rechtliche Einheit darstellt.

Im Gegensatz zur Rousseau'schen Vertragslehre, die einem Gemeinwesen nur soviel Rechte zubilligte, wie ihm der Einzelne durch Vertrag übertragen hatte, hat die nationalsozialistische Gemeinschaft aus ihrem Wesen heraus völlig selbständige Rechte. Diese Tatsache bedeutet aber, daß sie eine rechtliche Einheit bildet. Hueck-Nipperdey-Dietz[58]) erkennen in der Betriebsgemeinschaft einen personenrechtlichen Herrschaftsverband ohne eigene Rechtspersönlichkeit.

Die Frage, ob die Betriebsgemeinschaft ein öffentlich-rechtlicher Verband ist, muß bejaht werden. Ihre öffentlich-rechtliche Stellung ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 1 AOG., in welchem ausdrücklich ausgesprochen wird, daß der Unternehmer als Führer des Betriebes und die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat arbeiten. Darnach dient die Betriebsgemeinschaft nicht irgendwelchen Einzelinteressen.[59])

In der deutschrechtlichen Genossenschaft konnte das Oberhaupt das Recht haben, für die Mitglieder in einer Satzung objektives Recht zu setzen. Ähnlich ist die Stellung des Betriebsführers heute. Gemäß § 26 AOG. hat der Betriebsführer das Recht und die Pflicht, nach Beratung im Vertrauensrat eine Betriebsordnung für die Gefolgschaft schriftlich zu erlassen. Diese Handlung geschieht durch ihn in seiner Eigenschaft als Organ der Betriebsgemeinschaft. Er nimmt hier keineswegs

---

[57]) Crone: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, München 1934, Seite 17 ff.

[58]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. § 1, Anm. 6, § 26, Anm. 37; Dersch: Komm. § 26, Anm. 2 a, Dtsch. Arb.-Recht 1934, S. 71.

[59]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. § 26, Anm. 38.

etwa als Privatunternehmer ein privatrechtliches Rechtsgeschäft vor.

Der Betriebsgemeinschaft ist durch den Staat eine Satzungsgewalt (Autonomie) übertragen worden. Um die Auswirkung dieser Satzungsgewalt handelt es sich bei der Rechtsetzungsbefugnis des Betriebsführers als dem Organ (Repräsentanten) der Betriebsgemeinschaft. Dabei ist unter Autonomie das Recht zu verstehen, welches ein der „organisierten Volksgemeinschaft"[60]) eingegliederter öffentlich-rechtlicher Verband hat, für seine Mitglieder objektives Recht zu setzen. Wenn demnach der Betriebsführer gemäß § 27 Abs. 1 Ziffer 4 AOG. in der Betriebsordnung Bußen für bestimmte Verfehlungen der Gefolgschaftsmitglieder vorsieht, so nimmt er hier ein Recht wahr, welches der Betriebsgemeinschaft als Auswirkung ihrer Satzungsgewalt zusteht. Er handelt lediglich als Organ der Betriebsgemeinschaft. Dabei ist die Rechtsgrundlage für die Bußverhängung im betriebsordnungspflichtigen Betrieb das materielle Gesetz, d. h. hier die autonome Satzung der Betriebsordnung.

Der Ansicht von Lange,[61]) der der Betriebsgemeinschaft nicht nur die Strafbefugnis, sondern jede Rechtsbefugnis überhaupt abspricht, kann nicht beigepflichtet werden. Zu seiner Ansicht kommt er deshalb, weil im § 28 Abs. 2 AOG. nicht zum Ausdruck gebracht sei, daß der Führer des Betriebes die Bußverhängung für die Betriebsgemeinschaft vornehme. Wenn er aber schon aus dem Sinngehalt des AOG. zu erkennen glaubt, daß die Betriebsgemeinschaft nicht die Grundlage für eine Straf- oder Rechtsbefugnis abgeben könne, so erscheint mir diese Erkenntnis doch eine Verkennung des eigentlichen Sinngehaltes des AOG. und der Bedeutung der Betriebsgemeinschaft zu sein. Es ist nicht der Führer des Betriebes als Individuum, den der nationalsozialistische Gesetzgeber mit „Macht" ausstatten wollte, sondern allein die Betriebsgemeinschaft. Das entspricht allein der nationalsozialistischen Weltanschauung, die im AOG. als einem völkischen Gemeinschaftsgesetz ihre Verankerung gefunden hat. Das Führerprinzip bedeutet nicht, wie Lange meint, eine Anhäufung von Machtbefugnissen im Einzelnen, vielmehr stellt es lediglich die Frage nach der Entscheidungsmacht und der Verantwortung klar. Das Recht und die Macht aber bleiben stets in der Gemeinschaft, der gegenüber ihr Führer im

---

[60]) Adolf Hitlers Definition für den Staat, in „Mein Kampf", S. 352.

[61]) Lange: a. a. O., S. 25.

letzten Grunde verantwortlich bleibt.[62]) Zum Schluß seiner Betrachtungen kommt Lange aber auch zu der Feststellung, daß man immerhin sagen könne, die Betriebsgemeinschaft weise starke Anklänge an die deutschrechtliche Genossenschaft auf, die für die Betriebsgemeinschaft in mancher Hinsicht ein Vorbild sei. Hiernach ergäbe sich aber von selbst eine Rechtsetzungsbefugnis der Betriebsgemeinschaft und eine verhängte Buße wäre nichts anderes als die Auswirkung einer eben dieser Betriebsgemeinschaft zustehenden Rechtsetzungsbefugnis.

§ 3. Die Pflichten des Gefolgschaftsmitglieds gegenüber der Betriebsgemeinschaft und ihre Durchsetzung.

Im § 134 b der Gewerbeordnung fand sich, wie wir oben sahen, auch die ausdrückliche Bestimmung, daß dem Unternehmer neben einer verhängten Betriebsstrafe die Möglichkeit offen stand, den betroffenen Arbeitnehmer unter Umständen schadenersatzpflichtig zu machen. Diese besondere Bestimmung im § 134 b Gewerbeordnung, die übrigens im AOG. nicht mehr enthalten ist, brachte zum Ausdruck, daß das Arbeitsverhältnis einen zweifachen Pflichtenkreis hatte, und zwar einen individualrechtlichen und einen betrieblichen. Dieser zweifache Pflichtenkreis, dem sich der Arbeiter gegenüber sah, wird gerade heute wieder in der Literatur zum AOG.[63]) besonders hervorgehoben. So unterscheidet man heute zwischen Pflichten, die individualrechtlich begründet seien, und solche Pflichten, die innerhalb und gegenüber der Betriebsgemeinschaft bestünden. Es ist aber nach den bisherigen Ausführungen klar, daß solcherlei Unterscheidungen nicht gemacht werden können, weil Grundlage aller Pflichten allein die Treupflicht ist, aus der auch diejenigen individuellen Pflichten, die bislang auf einen schuldrechtlichen Vertrag gegründet werden mußten, hergeleitet werden. So ergeben sich aus dem Grundsatz der beiderseitigen Treupflicht heute für das Gefolgschaftsmitglied alle nur denkbaren Pflichten, die ihrerseits wieder in Betriebsordnungen, Tarifordnungen oder Einzelvereinbarungen genauer zu bestimmen sind.

---

[62]) vergl. auch Wenzel in: Der Durchbruch des nationalsozialistischen Staatsdenkens, Erlangen 1937; Adolf Hitler: Reichstagsrede vom 28. 4. 1939.

[63]) vergl. Busch: Die Buße im Arbeitsordnungsgesetz, Diss. Jena 1936; Lange: Die Buße als Mittel zur Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit des Betriebes, Diss. Würzburg 1935.

Verstößt ein Gefolgschaftsmitglied gegen die Pflichten, die innerhalb der Betriebsgemeinschaft erwachsen, dann kann der Staat diese Pflichtwidrigkeit selbst ahnden und das pflichtvergessene Betriebsmitglied durch ein ehrengerichtliches Verfahren bestrafen (§ 41 AOG.). Bei den vor einem Ehrengericht abzuurteilenden Fällen handelt es sich um schwere Verstöße gegen die soziale Ehre. In diesem Verfahren können hohe Geldstrafen verhängt werden. Das Gefolgschaftsmitglied kann auch nach § 38 Ziffer 5 AOG. von seinem bisherigen Arbeitsplatz entfernt werden. Das ist aber die schwerste Strafe, die einen Gefolgsmann wegen einer Pflichtverletzung treffen kann und sie kommt nur zur Anwendung, wenn keine andere ehrengerichtliche Strafe ausreichende Vergeltung wäre.

Für Vergehen gegen die Betriebsdisziplin ist die Verhängung einer Buße im Sinne des § 28 AOG. das geeignete Mittel. Das Gefolgschaftsmitglied geht bei dieser Bestrafungsart der Betriebsgemeinschaft nicht verloren. Die Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit im Betrieb liegt im Interesse aller Betriebsmitglieder und nur ihre gewissenhafte Beachtung ermöglicht es, daß alle in der Betriebsgemeinschaft zusammengefaßten Mitglieder des Betriebes ungehindert zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat arbeiten können.

Eine Bußverhängung ist daher nur bei Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit im Betrieb möglich (§ 28 AOG.). Die Androhung einer Buße soll bezwecken, künftige Ordnungswidrigkeiten von Gefolgschaftsmitgliedern einzuschränken. Das mit einer Buße angedrohte Übel soll erziehend auf das Verhalten der Gefolgsleute wirken. Ist aber wegen einer Ordnungswidrigkeit einmal eine Buße verhängt worden, dann soll ihre Verhängung nicht nur das betroffene Gefolgschaftsmitglied von der Wiederholung einer Ordnungswidrigkeit abhalten, vielmehr soll die verhängte Buße gleichzeitig auf alle zur Unordnung neigenden Gefolgsmänner eine warnende und abschreckende Wirkung hervorrufen.

§ 4. Folgerungen für den Rechtscharakter der Buße.

Nach den bisherigen Ausführungen kann die Buße des AOG. genau so, wie die frühere Betriebsstrafe der Arbeitsordnung es schon war, nur eine Ordnungsstrafe sein. Wir haben gesehen, daß sie nicht zur Sicherung individualrechtlicher Beziehungen

zwischen Unternehmer und Gefolgsmann dient. Ihr Zweck ist allein darauf gerichtet, Ordnung und Sicherheit im Betrieb zu gewährleisten, damit der Gesamtbetrieb seiner besonderen Aufgabe für Volk und Staat nachkommen kann.

Da aber die Bußbefugnis der Betriebsgemeinschaft zusteht, ist die Buße als eine autonome Disziplinarstrafe anzusehen. Damit erledigen sich auch zugleich alle Einwendungen derjenigen Schriftsteller gegen die Buße als einer autonomen Disziplinarstrafe, welche die Bußbefugnis auf die Person des Betriebsführers übertragen. Nach ihrer Ansicht könne nämlich Autonomie immer nur ein Verband, nicht dagegen eine Einzelperson besitzen. Deshalb sei auch die Buße als Ausfluß einer dem Betriebsführer zustehenden Strafbefugnis keine autonome Disziplinarstrafe.

§ 5. Die Buße als öffentliche Strafe.

Aus der öffentlich-rechtlichen Stellung der Betriebsgemeinschaft folgt notwendigerweise, daß die Buße als Disziplinarstrafe eine öffentliche Strafe ist.

Sie dient, wie aufgezeigt wurde, nicht dem Schutz privater Interessen, vielmehr besteht, da sie in der Betriebsgemeinschaft wurzelt, schon eine Zweckbeziehung zur Gesamtheit.

Den öffentlich-rechtlichen Charakter der Buße erhellt weiterhin noch die Tatsache, daß sie nicht dem Unternehmer oder Betriebsführer zufließt, sondern an die N. S.-Volkswohlfahrt,[64]) als einer staatlichen Einrichtung abgeführt werden muß.

§ 6. Die Buße im Kleinbetrieb.

Gemäß § 27 Abs. 1, Ziffer 4 AOG. können in einem Großbetrieb Bußen nur verhängt werden, wenn sich in der Betriebsordnung entsprechende Vorschriften finden. In einem Kleinbetrieb, der nicht betriebsordnungspflichtig ist, muß der Einzelarbeitsvertrag Vereinbarungen über die Buße enthalten, damit solche rechtswirksam verhängt werden können. Diese Verschiedenartigkeit in der Verankerung von Bußbestimmungen führt Dersch zu der Ansicht, daß Bußen, die auf Grund einer Betriebsordnung verhängt werden, Ordnungsstrafen, dagegen die Bußen auf Grund eines Arbeitsvertrages Vertragsstrafen im

[64]) vergl. Verordn. über die Verwendung von Geldbußen vom 14. 11. 1934 (RGBl. I, S. 1164).

Sinne des BGB. seien.[65]) Aus der im Schrifttum vorherrschenden Ansicht, daß der Betriebsführer in Großbetrieben durch die Betriebsordnung für alle Betriebsangehörigen objektives Recht setze, folgert Dersch, daß die in der Betriebsordnung enthaltenen objektiven Rechtsnormen über die Buße die Rechtsgrundlage für die Bußbefugnis des Betriebsführers seien; dagegen stehe dem Betriebsführer im Kleinbetrieb, in welchem die Buße im Arbeitsvertrag vereinbart werden muß, ein Bußrecht nicht zu. Diese Ansicht widerspricht aber derjenigen, die in dieser Arbeit entwickelt wurde und muß daher abgelehnt werden. Es ist bereits in einem früheren Abschnitt festgestellt worden, daß die Bußbefugnis nichts anderes als die Auswirkung einer der Betriebsgemeinschaft zustehenden Autonomie ist. Es ist aber nicht einzusehen, weshalb diese Autonomie der Gemeinschaft nicht auch für Kleinbetriebe Geltung haben soll. Zu dieser Ansicht kommt denn auch Dersch, indem er sagt, daß die Grundgedanken über die Betriebsgemeinschaft und die Pflichten der Betriebsmitglieder für alle Betriebe gelten.[66])

Ausdrücklich wird aber im § 28 Abs. 3 AOG. betont, daß die Vorschriften der Absätze 1 und 2 desselben Paragraphen auch für die Verhängung von im Arbeitsvertrag vereinbarten Bußen in Betrieben, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist, gelten.

Aber auch der Zweck der Buße ist in Groß- und Kleinbetrieben derselbe. Sie dient auch im Kleinbetrieb zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit. Auch in einem solchen Betrieb soll die Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit nicht individualrechtliche Beziehungen sichern, sondern zur Förderung der Betriebsgemeinschaft beitragen. In der vorherigen Bekanntmachung der zu bestrafenden Verfehlungen in Betriebsordnung und Arbeitsvertrag, sieht Denecke[67]) ganz richtig Maßnahmen zum Schutze des einzelnen Gefolgschaftsmitgliedes.

Nikisch hält eine einzelvertragliche Abmachung deshalb für erforderlich, weil sonst eine Kontrolle der Regelung der Bußverhängung im Kleinbetrieb schlecht möglich sei.[68]) Jedenfalls

---

[65]) Dersch: Kommentar § 28, Anm. 2 a.

[66]) Dersch: Der Kleinbetrieb in der neuen Arbeitsverfassung, Dtsch. Arb.-Recht 1934, S. 176 ff.

[67]) Denecke: in Arbeitsrecht und Volkstum 1934, S. 266.

[68]) Nikisch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Leipzig 1934, Seite 45.

verändert aber die Tatsache, daß Bußen im Kleinbetrieb im Arbeitsvertrag vereinbart werden müssen, nicht den Rechtscharakter der Buße für den Kleinbetrieb. Die Buße bleibt demnach auch hier, was sie schon im betriebsordnungspflichtigen Betrieb war, eine Disziplinarstrafe.

F. Die praktische Behandlung der Buße.

§ 1. Die gesetzlichen Erfordernisse für die Verhängung der Buße unter Berücksichtigung der Bußarten.

Aus § 27 Abs. 1 Ziffer 4 AOG. folgt, daß Voraussetzung für die rechtswirksame Verhängung einer Buße die Aufnahme von Bestimmungen über Art, Höhe und Einziehung derselben in der Betriebsordnung ist. Das gilt für betriebsordnungspflichtige Betriebe. Fehlen entsprechende Vorschriften in der Betriebsordnung, dann kann eine Buße trotz Vorliegens eines die Bußverhängung rechtfertigenden Tatbestandes nicht rechtswirksam verhängt werden. Auch die Verhängung einer Buße auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarung hat in einem betriebsordnungspflichtigen Betrieb keine rechtliche Bedeutung für das betroffene Gefolgschaftsmitglied. Derartige einzelvertragliche Bußabmachungen sind unzulässig und etwa verhängte Bußen daher nichtig. Dagegen können in Kleinbetrieben, für die ja eine Betriebsordnung nicht obligatorisch ist, Bußvorschriften im Einzelarbeitsvertrag rechtsverbindlich vereinbart werden. § 28 Abs. 3 AOG. bestimmt hierzu ausdrücklich, daß die Vorschriften der Absätze 1 und 2 auch für die im Arbeitsvertrag vereinbarten Bußen in Kleinbetrieben Geltung haben.

In der Literatur wird die Frage nach dem zeitlichen Beginn der Möglichkeit einer Bußverhängung verschieden beanwortet. Entscheidend ist dabei aber die Feststellung, durch welchen Akt die Gefolgschaftszugehörigkeit oder der Austritt aus der Gefolgschaft begründet wird. Die herrschende Meinung steht hier noch auf dem Standpunkt, daß nur der Arbeitsvertrag, der rechtsgültig abgeschlossen sein muß, die Gefolgschaftszugehörigkeit begründe. Wo ein solcher, auch durch eine schlüssige Handlung zu begründender Arbeitsvertrag fehle, könne man nicht von einem Verhältnis der Gefolgschaftszugehörigkeit sprechen.[69]) Da eine Person, die im Betrieb ohne Arbeitsver-

[69]) vergl. L. Richter: Soz. Prax. 1934, Sp. 251; Mansfeld: a. a. O. § 1, Anm. 3 a.

trag beschäftigt werde, nicht Gefolgschaftsmitglied sei, bestünde für den Betriebsführer auch keine Möglichkeit zur Bußverhängung über sie. Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden, da sie den Arbeitsvertrag noch zu sehr in den Vordergrund rückt, der aber, wie wir bereits früher gesehen haben, heute seine beherrschende Stellung verloren hat. Vielmehr ist hier der Ansicht Nikisch's [70]) beizupflichten, für den ein gültiger Arbeitsvertrag für die Gefolgschaftszugehörigkeit grundsätzlich keine Rolle spielt. Nach seiner Ansicht sind Gefolgschaftsmitglieder alle diejenigen geworden, die in den Betrieb eingeordnet, d. h. mit den übrigen dem Betriebszweck dienenden Kräften zu einer organisatorisch - technischen Einheit verbunden sind. Demnach ist auch ein im Betrieb ohne Arbeitsvertrag Beschäftigter Gefolgschaftsmitglied. Maßgebend für seine Eigenschaft als Gefolgschaftsmitglied ist allein die Tatsache seiner Eingliederung in den Betrieb, in welchem er mit Willen des Betriebsführers Arbeit für den Betrieb leistet; ob dazu eine (vor) vertragliche Verpflichtung besteht, bleibt gleichgültig.

Da aus dem Rechtscharakter der Buße folgt, daß sie nur gegenüber den Gefolgschaftsmitgliedern im Betrieb verhängt werden kann, so ergibt sich für unsere Ansicht, daß der Betriebsführer auch einen ohne Arbeitsvertrag Beschäftigten mit einer Buße belegen darf, weil dieser ebenfalls zur Gefolgschaft zählt.

Scheidet das Gefolgschaftsmitglied aus dem Betrieb aus, dann endet für den Betriebsführer zugleich auch die Möglichkeit einer Bußverhängung diesem ausscheidenden Gefolgsmann gegenüber. Dabei ist es aber durchaus möglich, daß eine Bußverhängung mit einer fristlosen Entlassung des Gefolgsmannes zusammenfällt.

Gefolgsmann ist aber nur, wer den Anweisungen des Betriebsführers und dessen Beauftragten Folge zu leisten hat, d. h. es wird ein Beschäftigungsverhältnis im Betrieb vorausgesetzt. Die Möglichkeit der Verhängung einer Buße ist demnach davon abhängig, daß die Beschäftigung des Gefolgsmannes im Betrieb selbst erfolgt. Die Hausgewerbetreibenden, die zwar auch im Sinne der Bestimmungen über den Vertrauensrat (§ 5 Abs. 2 AOG.) und der Entgeltsregelung (§ 32 Abs. 2 AOG.) zur Gefolgschaft gehören, werden daher nicht mit einer Buße belegt werden können. Das ist auch insofern verständlich, als sie mangels einer

[70]) Nikisch: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, S. 22 ff.

Beschäftigung im Betriebe selbst, keine Gelegenheit haben, die Ordnung und Sicherheit des Betriebes zu gefährden.

Im Gegensatz zu der früher geltenden Bestimmung des § 139 k der Gewerbeordnung gibt es heute bezüglich der Verhängung von Bußen keinen Unterschied mehr zwischen den zur Gefolgschaft gehörenden Arbeitern und Angestellten eines Betriebes. Aus Zweckmäßigkeitsgründen wollen aber Mansfeld-Pohl [71]) dem Betriebsführer Freiheit darin belassen, in der Betriebsordnung oder bei Kleinbetrieben im Arbeitsvertrag, für Angestellte und Arbeiter verschiedene Ordnungsvorschriften festzusetzen.

Die Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben hat eine besondere Regelung erfahren. Hier kann gemäß § 16 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 der Führer der Verwaltung oder des öffentlichen Betriebes für Arbeiter und Angestellte eine Dienstordnung erlassen. Dieselbe kann auch Vorschriften über das Verhalten der Beschäftigten im Dienst aufnehmen. Strafen, die auf Grund einer solchen Dienstordnung bei Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit der Verwaltung und öffentlichen Betriebe verhängt werden, müssen als Ordnungsstrafen angesehen werden, die sich ebenfalls nach den allgemeinen Regeln des Bußstrafrechts bestimmen. Nicht notwendig ist aber hier bei einer beabsichtigten Bußfestsetzung die vorherige Beratung im Vertrauensrat durch den Führer der Verwaltung oder des öffentlichen Betriebes.

Nach § 4 Abs. 3 finden die Vorschriften des AOG. auch auf Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt und ihre Besatzung mit Ausnahme der §§ 32 und 33 keine Anwendung. Daraus folgt aber, daß für sie die Vorschriften über die Verhängung von Bußen nach dem AOG. keine Geltung haben. Für die Seeschiffahrt bleibt es bei den Bestimmungen der §§ 84 ff. Seemannsordnung. Für die Landbetriebe der Schiffahrt gelten jedoch die Bestimmungen des AOG.[72])

Gemäß § 28 Abs. 2 AOG. erfolgt heute die Verhängung einer Buße durch den Betriebsführer oder durch eine von ihm beauftragte Person. Diese beauftragte Person ist aber nicht identisch mit dem Stellvertreter des Betriebsführers, von dem im § 3 Abs. 2, Satz 1 die Rede ist. Durch letztere Bestimmung

[71]) Mansfeld-Pohl: § 27, Anm. 2.

[72]) vergl. Pfundtner-Neubert: Das neue Dtsch. Reichsrecht, Ges. zur Ordn. der nationalen Arbeit, § 4, Anm. zu Abs. 3.

soll hauptsächlich die Unmittelbarkeit der Beziehungen zwischen Gefolgschaft und verantwortlicher Betriebsleitung gewährleistet werden. Nach § 3 Abs. 2 Satz 2 AOG. kann der Betriebsführer in Angelegenheiten von geringerer Bedeutung eine andere Person mit seiner Vertretung beauftragen. Da aber die Verhängung einer Buße schon wegen der präventiven Wirkung, welche die Buße als Strafe haben soll, keine geringfügige Angelegenheit sei, lehnen Hueck-Nipperdey-Dietz und andere Schriftsteller ihre Verhängung durch einen Beauftragten ab.[73]) Hierzu ist aber festzustellen, daß § 28 Abs. 2 AOG. ausdrücklich von einer beauftragten Person spricht. Diese Bestimmung muß demnach im Verhältnis zu § 3 Abs. 2, Satz 3 AOG. als lex specialis aufgefaßt werden. Es besteht somit die Möglichkeit einer Bußverhängung durch eine vom Betriebsführer beauftragte Person.

Ein weiteres gesetzliches Erfordernis für eine Bußverhängung im betriebsordnungspflichtigen Betrieb ist die vorherige Beratung im Vertrauensrat gemäß §§ 6 Abs. 2 Satz 3 und 28 Abs. 2 AOG. Der innere Grund für die genaueste Beachtung dieser Vorschriften wurde bereits in einem früheren Abschnitt dieser Arbeit dargetan. Eine Zustimmung des Vertrauensrates zu einer vom Betriebsführer beabsichtigten Bußverhängung ist nicht erforderlich. Die Zustimmung des Vertrauensrates kann aber auch nicht allgemein für bestimmte Arten von Verstößen im voraus abgegeben werden,[74]) vielmehr ist es zwingend, daß der Vertrauensrat in jedem einzelnen Fall von der beabsichtigten Bußverhängung und von dem zu Grunde liegenden Sachverhalt Kenntnis erlangt.

In größeren Betrieben können aber zur Entlastung des Vertrauensrates, von diesem einzelne Vertrauensmänner damit beauftragt werden, den Betriebsführer bei der Festsetzung von Bußen zu beraten (§ 6 Abs. 3 AOG.).[75])

Im AOG. selbst wird nichts darüber gesagt, welche Verstöße mit einer Buße zu belegen sind. Nur ganz allgemein wird im § 28 Abs. 1 AOG. ausgedrückt, daß die Verhängung von Bußen nur wegen Verstöße gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes zulässig sei. Aufgabe des Betriebsführers bleibt es demnach, in jedem einzelnen Falle zu untersuchen, ob ein Verstoß gegen die Ordnung oder die Sicherheit im Betrieb vorliegt. Die Verhängung einer Buße zur Sicherung einzelvertrag-

[73]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Kommentar § 28, Anm. 20.
[74]) RArbG.: in Bensh. Bd. 8, S. 380.
[75]) vergl. auch: Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. § 28, Anm. 22.

licher Verpflichtungen oder gar wegen schlechter Leistungen eines Gefolgsmannes ist auf jeden Fall ausgeschlossen.[76])

Es erübrigt sich aber, die einzelnen Bußtatbestände in die Betriebsordnung oder in den Einzelarbeitsvertrag aufzunehmen, soweit für sie nur ein halber durchschnittlicher Tagesarbeitsverdienst in Betracht kommt. Dagegen müssen bei Bußen bis zum vollen Tagesarbeitsverdienst, die gemäß § 28 Abs. 1, Satz 2 AOG. für erhebliche Verstöße verhängt werden, die entsprechenden, zu bestrafenden Tatbestände in der Betriebsordnung bzw. im Einzelarbeitsvertrag, beschrieben sein. Im § 134 b der Gewerbeordnung fand sich eine erschöpfende Aufzählung derjenigen Tatbestände, die eine Bestrafung bis zur vollen Höhe des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes rechtfertigen. Der § 28 Abs. 1, Satz 2 AOG. spricht lediglich davon, daß für erhebliche Verstöße Bußen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes vorgesehen werden können, ohne aber selbst anzugeben, welche Verstöße gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes als erheblich zu gelten haben. Es kann sich dabei aber nur um besonders schwerwiegende Vergehen handeln, wie etwa Beleidigungen, Tätlichkeiten u. ä. gegenüber anderen Gefolgschaftsmitgliedern.

Da die Buße in das Disziplinarstrafrecht hineingehört, muß ein Verschulden bei einer Verfehlung des Gefolgsmannes vorliegen, wenn er wegen seiner Verfehlung mit einer Buße bestraft werden soll. Im Gegensatz zur Vertragsstrafentheorie, nach welcher die Strafe bereits dann verfallen war, wenn bei einer zu sichernden Unterlassung die objektive Rechtswidrigkeit eintrat, ist bei der Buße des AOG. auch hier, wie bei einem positiven Tun, für die Verwirkung einer Buße, ein Verschulden in irgendeiner Form erforderlich. Das Verschulden kann in Vorsatz, Fahrlässigkeit oder Leichtfertigkeit beim Handelnden bestehen. Für eine rechtswirksame Verhängung einer Buße muß demnach der objektive und subjektive Bußtatbestand erfüllt sein.

Umstände, die der Gefolgsmann nicht zu vertreten hat, schließen selbstverständlich ein Verschulden aus. Befindet sich dagegen der Gefolgsmann über die Art und Weise seiner Handlung in einem Rechtsirrtum, dann ist ein Verschulden nur dann ausgeschlossen, wenn der Irrtum nicht auf Fahrlässigkeit beruht.[77])

[76]) vergl. Dersch: Komm. § 28, Anm. 2 b; Grub, Arb.-Rechts-Kartei, Nr. 507 vom 1. 2. 1935.

[77]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. § 28, Anm. 24.

Es versteht sich von selbst, daß im Falle eines Verstoßes gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebes durch ein Gefolgschaftsmitglied die Bußverhängung unverzüglich zu erfolgen hat. Eine angemessene Bedenkzeit wird dem Betriebsführer immerhin einzuräumen sein; sie darf jedoch nicht so lange bemessen sein, daß das zu strafende Gefolgschaftsmitglied nicht mehr mit einer Bestrafung zu rechnen braucht. Die Unverzüglichkeit der Bekanntmachung und Strafverhängung ergibt sich ebenfalls aus der Fürsorgepflicht des Betriebsführers gemäß § 2 Abs. 2 AOG.[78])

Eine Vorschrift, daß verhängte Strafen in ein Strafbuch einzutragen sind, wie das im § 124 c Abs. 3 der Gewerbeordnung bestimmt war, findet sich im AOG. nicht. In der Praxis werden aber die verhängten Bußen fast regelmäßig in ein Strafbuch eingetragen.[79])

Was die Bußarten betrifft, so sind darüber im AOG. keine näheren Bestimmungen enthalten. Es bestehen aber keine Bedenken, die schon nach früherem Recht gebräuchlichen Bußen auch heute noch gelten zu lassen. Als Bußen kommen daher noch heute neben der Geldstrafe die Verwarnung, der Verweis und der Ausschluß von Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes zur Anwendung. Es ist selbstverständlich, daß keine Bußen verhängt werden dürfen, die das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen können. Solcherart verletzende Strafen waren aber schon im alten Recht gemäß § 134 b Abs. 2 Satz 1 Gew.-Ordn. verboten. Es erübrigte sich aber heute, schon aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen heraus, eine diesbezügliche Bestimmung im AOG. aufzunehmen.

Die Erteilung einer Verwarnung erfolgt meist durch den unmittelbaren Vorgesetzten des Gefolgsmannes. Zweck der Verwarnung ist, dem Gefolgschaftsmitglied die Ordnungswidrigkeit seines Verhaltens deutlich vor Augen zu führen, bei gleichzeitiger Androhung einer verschärfteren Strafe für den Fall der Wiederholung einer Ordnungswidrigkeit. Zu unterscheiden von der Verwarnung ist die einfache Rüge, die nicht als Bußart anzusehen ist.

Neben der Verwarnung kommt als ihre verschärfte Form der Verweis in Betracht. Eine empfindliche Strafe kann heute auch der Ausschluß von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen sein.

---

[78]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. § 28, Anm. 26.

[79]) Die Firma Krupp A.-G. in Essen und andere Großbetriebe führen derartige Strafbücher. (Auskünfte mit Genehmigung hier verwendet.)

Es wurden bereits in einem vorhergehenden Abschnitt die Ansichten einiger Betriebsführer deutscher Großbetriebe über die Buße wiedergegeben. Hiernach spielen Bußen heute praktisch keine nennenswerte Rolle mehr. Aus der Abneigung vieler Betriebsführer gegen die Geldbuße ist zu folgern, daß diese in der Praxis wohl am wenigsten angewandt wird. Wo sie aber dennoch zur Anwendung gelangt, unterliegt sie den Beschränkungen des § 28 Abs. 1, Satz 2 AOG., d. h, sie darf die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes in der Regel nicht übersteigen. Damit sind dem Betriebsführer durch das Gesetz selbst Grenzen gezogen worden. Ausnahmsweise kann eine Buße bis zur Höhe des ganzen durchschnittlichen Tagesarbeistverdienstes verhängt werden. In diesem Falle müssen aber die zu ahndenden Verfehlungen in der Betriebsordnung oder im Einzelarbeitsvertrag genau festgelegt sein. Als Tagesarbeitsverdienst gilt dann der durchschnittliche Tagesarbeitsverdienst der letzten Lohnperiode.[80]) Daß die Verhängung einer Buße mit einer fristlosen Entlassung zusammenfallen kann, wurde schon an anderer Stelle erwähnt. Nicht zu vertreten ist es aber, die fristlose Entlassung eines Gefolgsmannes unter Umständen als eine Bußart zu betrachten. Das steht im Widerspruch mit den Bestimmungen der §§ 27 Abs. 1 Ziffer 5 und 28 Abs. 4 AOG., nach denen der Gesetzgeber die Entlassung ausdrücklich als etwas von der Buße verschiedenes behandelt sehen wollte. Das Höchstmaß einer zu verhängenden Buße ist nach den Bußbestimmungen in finanzieller Hinsicht ein voller Tagesarbeitsverdienst. Eine fristlose Entlassung würde sich aber finanziell für ein Gefolgschaftsmitglied viel härter auswirken. Die Zulassung der fristlosen Entlassung als Bußart liefe auf eine Durchbrechung der Schutzbestimmungen hinaus, die in den Vorschriften des AOG. über die Begrenzung von Geldbußen geschaffen sind. So hat denn auch das RArbG. seine anfängliche Ansicht, wonach die fristlose Entlassung unter Umständen als Bußart anzusehen sei,[81]) in der Entscheidung vom 14. 11. 1931 wieder geändert.[82])

Aber auch Lohnabzüge, die wegen schlechter Arbeitsausführung zulässig sind, können nicht als Bußarten gelten.[83]) Das erscheint schon deshalb selbstverständlich, weil geringwertige

[80]) Mansfeld-Pohl: Komment. § 28, Anm. 5.
[81]) vergl. RArbG.: Urteil vom 4. 10. 1931 in Bensh. Samml. 10, 489.
[82]) vergl. RArbG.: Urteil vom 14. 11. 1931 in Bensh. Samml. 13, 484.
[83]) vergl. ArbRSamml. 9, 230; Dersch: § 28, Anm. 2 c.

Arbeiten von Anfang an einen niedrigeren Lohnanspruch erzeugen. Entsprechendes muß auch für Arbeit im Zeitlohn gelten.

Von einer Bußart kann ebenfalls keine Rede sein, wenn ein Gefolgsmann von einer besser bezahlten Stellung in eine solche minderer Bezahlung versetzt wird. Die Ablehnung der Ansicht, daß es sich hierbei um eine Bußart handele, muß aus denselben Gründen erfolgen, wie bei der Ablehnung der fristlosen Entlassung als Bußart.

Soll eine Geldbuße eingezogen werden, so müssen gemäß § 27 Abs. 1 Ziffer 4 in der Betriebsordnung Bestimmungen über die Art ihrer Einziehung enthalten sein. Das bedeutet, daß bei Fehlen derartiger Bestimmungen in der Betriebsordnung die Buße wohl verhängt, nicht aber eingezogen werden kann. Für den Kleinbetrieb wäre für die Aufnahme von Einziehungsbestimmungen der Einzelarbeitsvertrag maßgebend.

Zahlt das Gefolgschaftsmitglied eine verhängte Buße freiwillig, dann erübrigt sich die Ergreifung von Zwangsmaßnahmen durch den Betriebsführer bei der Einziehung der Buße. Bei einer freiwilligen Zahlung würde auch die Frage keine Rolle spielen, ob das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB. in Verbindung mit § 850 b ZPO. Anwendung findet.[84]) Aus Gründen der Förderung der Betriebsgemeinschaft sollte aber nach Möglichkeit von Zwangsmaßnahmen bei der Einziehung einer Geldbuße Abstand genommen werden. Das hat selbstverständlich bei offenkundiger Renitenz eines Gefolgsmannes keine Geltung. Jedenfalls umfaßt aber die Fürsorgepflicht des Betriebsführers gemäß § 2 AOG. auch solche Gefolgschaftsmitglieder, die aus dem einen oder anderen sträflichen Grunde die Vorschriften der Betriebsordnung übertreten haben. Daraus folgt für den Betriebsführer die Pflicht, die durch Zwangsmaßnahmen eintretenden Härten tunlichst abzuschwächen. Das kann geschehen, indem der Betriebsführer einer Bitte des Gefolgsmannes um ratenweise Zahlung der Buße entspricht, wenn die Zahlung oder Einbehaltung des ganzen Bußbetrages eine wirtschaftliche Härte für den Gefolgsmann und seine Familie darstellt. Auch kann eine Stundung des gesamten Bußbetrages bis auf eine bestimmte Zeit in Betracht kommen. Es liegt stets im Ermessen des Betriebsführers, die Bußraten festzusetzen. Auf alle diese Erleichterungen bei der Einbehaltung hat aber das Gefolgschaftsmitglied nicht etwa einen einklagbaren Rechtsanspruch.

---

[84]) Dittmann: a. a. O., S. 80.

Der Betriebsführer muß aber dann Zwangsmaßnahmen anwenden, wenn das Gefolgschaftsmitglied die Buße nicht freiwillig zahlt oder mit ihrem Abzug nicht einverstanden ist. In solchen Fällen erfolgt die Einziehung der Buße in der Praxis regelmäßig durch Abzug vom Arbeitslohn des Bestraften.[85]) Bei dieser Art der Einziehung entsteht sogleich die Frage, ob die Bestimmungen über die Beschränkung der Lohnpfändung Anwendung finden. Die Meinungen hierüber sind in der Literatur sehr geteilt. Viele Schriftsteller bejahen [86]) die Anwendbarkeit der gesetzlichen Pfändungsbeschränkungen bei der Einbehaltung der Buße, so wie sie sich aus der heute allein maßgebenden Novelle zur ZPO. vom 24. Oktober 1934 ergeben. Das würde aber bedeuten, daß die Geldbußenvorschriften für einfache Arbeiter, die die Pfändungsgrenzen nicht überschreiten, praktisch bedeutungslos sein würden. Der Betriebsführer wäre bei diesen Beschäftigten lediglich auf die Erteilung von Verwarnungen und Verweisen oder auf ihren Ausschluß von der Benutzung betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen beschränkt. Eine derartig unterschiedliche Behandlung der Arbeiter kann aber, ganz abgesehen von der Ungerechtigkeit, die durch diese verschiedenartige Durchsetzungsmöglichkeit von Geldbußen entstünde, nicht im Sinne des Gesetzgebers liegen.

2. Die Einbehaltung der Geldbuße und die Bedeutung des Aufrechnungsverbotes des § 394 BGB.

Schon im Schrifttum zum früheren Arbeitsrecht gab es verschiedene Meinungen über die Anwendbarkeit des Lohnbeschlagnahmegesetzes bei der Einbehaltung von Geldbußen. Der überwiegende Teil der Schriftsteller sah in der Einbehaltung von Geldbußen durch den Arbeitgeber eine Aufrechnung, auf die die Bestimmungen der §§ 387 ff. BGB., insbesondere aber der § 394 BGB. Anwendung zu finden hätte. Man ging dabei von einem zwischen Strafendem und Bestraftem bestehenden Forderungsverhältnis aus. Andere Schriftsteller sahen in der Einbehaltung der Geldbuße die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechtes im Sinne der §§ 273 ff. BGB.[87]) Diese Konstruktion

[85]) Eine entsprechende Bestimmung findet sich z. B. in der Betriebsordnung der Friedr. Krupp A.-G. in Essen (Mit Genehmigung hier angeführt.)

[86]) vergl. Sieg: Die Buße nach dem Gesetz zur Ordnung der nat. Arbeit, Diss. Berlin 1936.

[87]) vergl. Hoffmann: Reichsgewerbeordnung, 34. und 35. Aufl., Anm. 6 zu § 134 b.

wurde jedoch in der überwiegenden Meinung abgelehnt, da sie, selbst bei Annahme des erforderlichen rechtlichen Zusammenhanges der angeblichen Forderungen, praktisch auf eine Aufrechnung hinausliefe und zwar dadurch, daß der Bestrafte im gleichen Umfang, wie er seine Strafe zahle, den einbehaltenen Lohn zurückerhalte.[88]) Diejenigen Schriftsteller nun, die für die Geldbuße des AOG. die gesetzlichen Pfändungsgrenzen berücksichtigt wissen wollen,[89]) gehen ebenfalls von einer Forderung aus, die dem Unternehmer als Gläubiger dem bestraften Gefolgsmann gegenüber zustehe. In der Einziehung der Geldbuße im Wege des einfachen Lohnabzuges sehen sie daher eine Aufrechnung, auf die der § 394 BGB. grundsätzlich anzuwenden sei.

Schon im vorhergehenden Abschnitt wurde betont, daß die Konstruktion der Aufrechnung bei der Einbehaltung der Buße, wegen der hierdurch notwendig werdenden Beachtung der gesetzlichen Pfändungsgrenzen zu unbefriedigenden praktischen Ergebnissen führen muß. Das allein müßte heute schon ein ausreichender Grund dafür sein, die Konstruktion der Aufrechnung abzulehnen.

Die Vertreter der Aufrechnung gehen aber außerdem von heute nicht mehr zutreffenden rechtlichen Voraussetzungen aus. Mit Recht vertreten neuerdings Hueck-Nipperdey-Dietz [90]) die Ansicht, daß der Abzug der Buße vom Lohn, auch wenn der Gefolgsmann am Lohnzahlungstage seine Zustimmung nicht gibt, ohne Rücksicht auf die gesetzliche Pfändungsgrenze zulässig sei. Es handele sich bei dem Abzug gar nicht um eine Aufrechnung. Diese scheide aus, weil der Unternehmer nicht Gläubiger einer Forderung auf Geldbuße sei; vielmehr übe er als Führer der Betriebsgemeinschaft die dieser zustehende Strafgewalt aus. Der Betriebsführer erhalte die Bußgelder auch nicht zu eigener Verwendung, sondern nur zu treuen Händen. Es könne somit von einer Erfüllung des Lohnanspruchs des Beschäftigten durch Aufrechnung keine Rede sein. Daher sei auch eine Anwendungsmöglichkeit des § 394 BGB. nicht gegeben. Der Beschäftigte sei aus der Treupflicht gehalten, die Einbehaltung der Buße, zu der der Führer des Betriebes verpflichtet ist, zu dulden, wobei noch hinzukomme, daß die Höchstbeträge der Buße von vorneherein feststehen. Die Berücksichtigung der Pfändungsgrenze würde auch praktisch dazu führen, die Durchsetzung der Geld-

[88]) vergl. Dittmann: a. a. O., S. 85.

[89]) vergl. Crone: Ges. z. Ordn. d. nat. Arb., S. 46; Mansfeld-Pohl: Komment. § 28, Anm. 9; Dersch: Komm. § 28, Anm. 2 f. u. a. m.

[90]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Kommentar.

ouße unmöglich zu machen. Im gleichen Sinne äußert sich auch Denecke.[91]) Auch er stellt fest, daß die Geldbuße keine Forderung des Unternehmers gegen den Beschäftigten sei. Die Verhängung und Einziehung der Strafgelder mache ihn nicht zum Vertragsgegner, der mit einer ihm zustehenden Forderung gegen die Lohnforderung des Bestraften aufrechne, sondern er übe als Führer der Betriebsgemeinschaft ein Recht der Gemeinschaft aus, welches dieser auf Grund ihrer autonomen Strafgewalt zustehe. Da der Betriebsführer die Strafgelder nicht für sich verwenden darf, sie vielmehr an die N. S.-Volkswohlfahrt abliefern muß, sei mit der Verhängung einer Geldbuße keine Forderung des Betriebsführers entstanden. Den vorstehend wiedergegebenen Ansichten ist zuzustimmen. Sie stehen auch voll und ganz im Einklang zu der in dieser Arbeit entwickelten Ansicht über die aus dem heutigen Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten der Betriebsmitglieder.

Grub [92]) vertritt die Auffassung, daß die Vorschriften des § 28 Abs. 1 AOG. über die Einziehung der Geldbußen der Höhe nach als ‚lex specialis' gegenüber den Lohnpfändungsschutzbestimmungen der Novelle zur ZPO. vom 24. Okt. 1934 anzusehen seien. Er stützt seine Auffassung auf eine Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 9. Oktober 1929, welche in dem Lohnabzug zum Zwecke der Beitreibung von Betriebsstrafen, die auf Grund einer Arbeitsordnung festgesetzt wurden, eine Sonderregelung sieht. Daraus folgert er, daß diese Ansicht des RArbG. auch für die Bußen im Sinne des AOG. zu übernehmen sei. Der vom RArbG. eingenommene Standpunkt, daß die gewerberechtlichen Bestimmungen im Verhältnis zum BGB. lex specialis seien, wurde schon im Jahre 1901 von Koehne vertreten.[93]) Ob aber der heutige Gesetzgeber mit der Vorschrift des § 28 Abs. 1 AOG. eine lex specialis gegenüber den Lohnpfändungsschutzbestimmungen schaffen wollte, ist fraglich. Das Arbeitsverhältnis ist heute, wie wir gesehen haben, im Vergleich zu früher auf eine völlig andere Grundlage gestellt worden. Der Gedanke einer lex specialis, so leicht mit ihm auch eine Lösung der hier behandelten Frage zu erreichen ist, läßt aber noch zu sehr das Vertragsdenken einer früheren Zeit durchblicken, welches für das Arbeitsordnungsgesetz abgelehnt werden muß.

---

[91]) Denecke: in Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 269.
[92]) vergl. Arb.-R. Kartei, Nr. 478 vom 3. 5. 1935.
[93]) Koehne: Arbeitsordnung im Gewerberecht, S. 191 Note 4 in Verbindung mit Note 1.

Rechte und Pflichten ergeben sich heute allein aus der gegenseitigen Treupflicht, nach welcher ein Gefolgsmann verpflichtet ist, im gegebenen Falle auch die Einbehaltung der Geldbuße zu dulden. Damit erübrigt sich aber die Annahme einer lex specialis für die Vorschrift des § 28 Abs. 1 AOG. gegenüber den Lohnpfändungsbestimmungen.

§ 3. Das richterliche Nachprüfungsrecht.

Hält man die Geldbuße mit den Vertragsstrafenanhängern für eine Vertragsstrafe, dann muß auch die Anwendbarkeit der §§ 339 ff. BGB. bejaht werden. Der Richter hätte dann gemäß § 343 BGB. das Recht, eine unverhältnismäßig hohe Strafe auf Antrag des Gefolgsmannes durch Urteil auf einen angemessenen Betrag, herabzusetzen. Mansfeld,[94]) der zu den Vertragsstrafenanhängern zählt, vertritt diese Ansicht. Nach ihm ist der Antrag des Gefolgsmannes auf Ermäßigung der Buße mit einer arbeitsgerichtlichen Klage gegen den Unternehmer, den er als Träger des vertraglich vereinbarten Strafrechts ansieht, zu richten. Zwar könne das Arbeitsgericht, das über den Rechtsstreit zu entscheiden habe, den nach Ansicht des Unternehmers strafwürdigen Bußtatbestand nicht ändern oder etwa die Strafbarkeit in einem anderen Sachverhalt, den der Unternehmer nicht bestraft wissen wollte, erblicken. Der Unternehmer könne aber von sich aus auf die Vollstreckung einer verhängten Buße verzichten. Seine Ansicht wäre richtig, wenn man es bei der Buße tatsächlich mit einer Vertragsstrafe zu tun hätte, da der Gläubiger einer Vertragsstrafe entsprechend dem Prinzip der Vertragsfreiheit, jederzeit auf ihre Erfüllung verzichten kann. Nun handelt es sich aber, wie wir gesehen haben, bei der Buße gar nicht um eine Vertragsstrafe, sondern um eine Ordnungsstrafe. Eine Herabsetzung oder ein Verzicht ist aber mit dem Wesen der Ordnungsstrafe unvereinbar. Der Betriebsführer, der auf Grund des Führerprinzips bei der Bußverhängung ein der Betriebsgemeinschaft zustehendes Recht wahrnimmt, kann nicht beliebig auf die Vollziehung einer Buße verzichten. Dadurch würde der Zweck der Ordnungsstrafe, die nicht wie bei der Vertragsstrafe die Durchsetzung vertraglicher Verpflichtungen, als vielmehr die Sühne für begangene Ordnungswidrigkeiten bedeutet, gefährdet werden. Von einer generalpräventiven Wirkung der Buße könnte aber dann keine Rede mehr sein.

---

[94]) Mansfeld-Pohl: Komm. § 28, Anm. 2.

Daß die übrigen Bestimmungen des bürgerlichen Vertragsrechts auf die Buße als Ordnungsstrafe unanwendbar sind, ergibt sich aus der grundsätzlichen Wesensverschiedenheit von Buße und der Vertragsstrafe. Diese Wesensverschiedenheit ist schon an anderer Stelle erschöpfend behandelt worden. Aus der Tatsache, daß die Buße als Ordnungsstrafe ihre Rechtsgrundlage in der autonomen Satzungsgewalt der Betriebsgemeinschaft hat, ergibt sich aber, daß eine Klage wegen Verhängung einer Buße sowohl der Höhe, als auch dem Grunde nach, ausgeschlossen ist. Die Ausübung eines autonomen Rechts, und um ein solches handelt es sich bei der Verhängung einer Buße, unterliegt nicht einer richterlichen Nachprüfung.[95]) Ausgenommen sind nur die Fälle offensichtlichen Mißbrauchs, oder in denen eine Bußverhängung überhaupt nichtig ist. Letzteres kann beispielsweise der Fall sein, wenn es an der vorherigen Beratung im Vertrauensrat gefehlt hat, oder wenn ein Gefolgschaftsmitglied wegen einer Verfehlung bestraft worden ist, die trotz ihrer Erheblichkeit nicht in der Betriebsordnung bezw. im Einzelarbeitsvertrag genau beschrieben war. Die Frage, ob der Richter auch den objektiven und subjektiven Bußtatbestand nachprüfen kann, ist in der Regel zu verneinen. Ein diesbezügliches Nachprüfungsrecht erscheint unvereinbar mit der autonomen Satzungsgewalt der Gemeinschaft, als deren Auswirkung die Bußbefugnis anzusehen ist.

§ 4. Sonstige Rechtsbehelfe des bestraften Gefolgsmannes.

Hält das Gefolgschaftsmitglied eine verhängte Buße für unberechtfertigt, etwa weil eine schuldhafte Verfehlung gar nicht vorgelegen habe, so kann es sich gemäß § 6 Abs. 2, Satz 2 AOG. an einen zur Entgegennahme von Beschwerden bevollmächtigten Vertrauensmann wenden.[96]) Dieser wird dann, wenn er die Auffassung des Gefolgsmannes teilt, beim Betriebsführer vorstellig werden und diesen veranlassen, die verhängte Buße zurückzunehmen. Nimmt der Betriebsführer die verhängte Buße nicht zurück, dann kann der bevollmächtigte Vertrauensmann seinen abweichenden Standpunkt nicht durchsetzen. Da die Vertrauensmänner keine Entscheidungsmacht besitzen, kann auch ihre Anrufung nicht etwa als ein Rechtsmittel im üblichen Sinne be-

[95]) vergl. RG. 140, 23.
[96]) vergl. Pfundtner-Neubert: Das neue dtsch. Reichsrecht, Ges. z. Ordn. d. nat. Arb. Anm. 3 zu § 6.

zeichnet werden. Dagegen besteht die Möglichkeit, daß sich der bestrafte Gefolgsmann mit einer einfachen Anregung an den Reichstreuhänder der Arbeit wendet. Wenn der Reichstreuhänder zu der Feststellung kommt, daß die Beanstandung des Gefolgsmannes begründet ist, dann kann er den Betriebsführer veranlassen, seine Ansicht entweder ohne oder nach Beratung im Vertrauensrat, einer nochmaligen Prüfung zu unterziehen. Dieses Verfahren wird in der Praxis meist zu einem befriedigenden Ergebnis führen. Eine bindende Anordnung in Bußangelegenheiten an den Betriebsführer, kann jedoch der Reichstreuhänder nicht geben, da ihm hierzu die Zuständigkeit fehlt. Eine erschöpfende Aufzählung seiner Aufgaben ergibt sich aus § 19 Abs. 1 Ziffer 1—8 AOG.[97]) Aber auch eine Verpflichtung des Reichstreuhänders der Arbeit, auf eine Anregung des Gefolgsmannes einzugehen, besteht nicht.

Anhang.

Die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses.

Im Mai 1938 hat der Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für deutsches Recht den Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis aufgestellt. Dieser Entwurf ist mit einer Begründung der Berichterstatter [98]) der einzelnen Abschnitte veröffentlicht worden.[99]) Dem Reichsarbeitsministerium soll dieser Entwurf als Material dienen für ein geplantes Gesetz über das Arbeitsverhältnis. Der Vorsitzende des Arbeitsrechtsausschusses Hueck [100]) sieht in dem Entwurf einen neuen Entwicklungsabschnitt im Werden des nationalsozialistischen deutschen Arbeitsrechts, weil er die Lösung des Arbeitsrechts vom BGB. vollzieht. Obwohl das nationalsozialistische Arbeitsrecht im AOG. schon seine maßgebende Grundlage gefunden hat, bringt der Entwurf in seinen §§ 1—5 nochmals die allgemeinen Grundsätze, die das Gesetz und das Arbeitsverhältnis beherrschen

[97]) Dersch: AOG. § 19 Anm. 2; Hueck-N.-D.: § 19 Note 1.

[98]) Berichterstatter: Denecke, Dersch, Hueck, Nikisch, Nipperdey, Lutz Richter.

[99]) Entwurf eines Ges. über das Arbeitsverhältnis, aufgestellt vom Arb.-R.-Ausschuß d. Akad. f. dtsch. Recht, Heft 8 der Arb.-Berichte d. Akad., Hamburg 1938, Hanseatische Verlagsanstalt.

[100]) Hueck: in Vorwort d. Entw. S. 8.

sollen. Im § 1 des Entwurfs wird das Arbeitsverhältnis als ein Gemeinschaftsverhältnis, das auf dem Gedanken der Ehre, Treue und Fürsorge beruht, hervorgehoben.

Nach der Begründung des Entwurfs erfolgte die nochmalige Betonung der bereits im AOG. enthaltenen Grundsätze durch den Ausschuß deshalb, um aufzuzeigen, aus welchem Geist heraus die Gesetzesvorschriften des Entwurfs zu verstehen seien. Es sollten damit wichtige Hinweise für die Auslegung des Gesetzes selbst gegeben werden. Der Entwurf läßt erkennen, daß für die rechtlichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied und damit für das Arbeitsverhältnis allein die Gedanken von Ehre, Treue und Fürsorge maßgebend sein sollen. Sie sind die Grundelemente für das Gemeinschaftsverhältnis. Der Entwurf behandelt in der Auslegungsregel des § 3 die Grundgedanken, die nach § 1 und nach dem AOG. die Verhältnisse des Arbeitslebens beherrschen sollen. Darnach sollen alle Erklärungen und Rechtshandlungen so ausgelegt werden, wie es dem Geist einer von Ehre und Treue, Vertrauen und Fürsorge getragenen Arbeits- und Betriebsgemeinschaft entspricht.

Im § 4 des Entwurfs wird zum Ausdruck gebracht, daß die Vorschriften des BGB. über den Dienstvertrag auf das Arbeitsverhältnis fürderhin nicht anzuwenden seien.

Im Ganzen läßt jedenfalls der Entwurf und seine Begründung erkennen, daß der Arbeitsrechtsausschuß der Akademie es sich zur Aufgabe gemacht hat, die vom AOG. aufgestellten Grundsätze der Arbeitsverfassung in allen Einzelheiten des Verhältnisses zwischen Unternehmer und Gefolgsmann, durchzusetzen. Für die Durchführung dieser Aufgabe standen dem Ausschuß die gesammelten Erfahrungen über die Entwicklung, die das neue Arbeitsrecht seit Inkrafttreten des AOG. durch Wissenschaft und Praxis erfahren hatte, zur Verfügung. So zeigt sich heute deutlich, wie die grundsätzliche Auffassung des Arbeitsverhältnisses als eines personenrechtlichen Verhältnisses, in welchem Betriebsführer und Gefolgschaft zu einer auf gegenseitiges Vertrauen gegründeten Betriebsgemeinschaft miteinander verbunden sind, durch die Begriffe Ehre, Treue und Fürsorge immer mehr vertieft und gefestigt wird.[101])

Der Entwurf zeigt ferner, und das ist für die zukünftige Entwicklung der arbeitsrechtlichen Beziehungen von besonderer Bedeutung, die Durchdringung des Arbeitsrechts mit dem deutschrechtlichen Gedanken der Gemeinschaft. Hier sehen wir wieder

[101]) vergl. auch RArbG. 15, 46 = JW. 1935, 1805.

den Wandel in der Staats- und Rechtsauffassung, der sich seit dem Siege der nationalsozialistischen Idee vollzogen hat und der sich in der Zukunft weiter vollziehen wird.

Der liberale Grundsatz der individuellen Freiheit, der die Geisteshaltung des 19. Jahrhunderts beherrschte, und der in Bezug auf die Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen im § 105 der Gewerbeordnung vom Jahre 1869 seinen Ausdruck fand, ist heute abgelöst worden durch die Bindung des Einzelnen an die Volksgemeinschaft. Bemerkenswert ist aber noch, daß erst durch den § 124 des Entwurfs der noch heute in wenig veränderter Fassung formell in Kraft stehende § 105 Gew.-Ordn. aufgehoben werden soll.

Es wurde schon zu Beginn der Arbeit festgestellt, daß der Grundsatz der Vertragsfreiheit wegen der wirtschaftlichen Unterlegenheit des einzelnen Arbeiters praktisch eine Utopie bleiben mußte. Da der Arbeiter nichts besaß als seine Arbeitskraft, war er gezwungen, wenn er leben wollte, Arbeit unter jeder Bedingung anzunehmen. Die Bestimmung der Arbeitsbedingungen hatte ursprünglich allein in der Hand des Unternehmers gelegen. Schon Otto v. Gierke wandte sich mit folgenden Worten gegen diese Vertragsfreiheit: [102]) „Schrankenlose Vertragsfreiheit zerstört sich selbst. Eine furchtbare Waffe in der Hand des Starken, ein stumpfes Werkzeug in der Hand des Schwachen, wird sie zum Mittel der Unterdrückung des einen durch den anderen, der schonungslosen Ausbeutung geistiger und wirtschaftlicher Übermacht."

Der Zusammenschluß von Unternehmern und Arbeitern zu Verbänden zum Zwecke der Erreichung ihrer wirtschaftlichen Interessen und Ziele hatte die Betriebsverbundenheit immer mehr zerstört. Oberstes Gesetz wurde die „Solidarität" der Verbandsangehörigen. Wenn auch im Art. 165 der Weimarer Reichsverfassung die beiderseitigen Organisationen anerkannt wurden, die in ihren Vereinbarungen den sozialen Ausgleich herbeiführen sollten, so war die Staatsführung damals doch zu ohnmächtig gewesen, zu verhindern, daß der wesentliche Inhalt des Arbeitsrechts nur in zersplitternden wirtschaftlichen Interessenkämpfen durch die Organisationen erfochten wurde. Die Freiheit des Einzelnen wurde damit zu Gunsten einer Verbändeherrschaft praktisch beseitigt.

---

[102]) Otto v. Gierke: Die soziale Aufgabe des Privatrechts, Berlin 1889, Seite 28 ff.

Heute besteht aber die Freiheit der Persönlichkeit in der ittlichen und rechtlichen Bindung an die Volksgemeinschaft. Diese Art der Freiheit ist aber keine Illusion, wie es die Freiheit des liberal-demokratischen Zeitalters gewesen war. Auch liesem grundsätzlichen Wandel trägt der Entwurf Rechnung.

Lebenslauf.

Ich wurde am 13. März 1910 als Sohn des Ingenieurs Wilhelm Albersmeyer und seiner Frau Berta geb. Mangerich in Dortmund geboren. Als ich drei Jahre alt war, siedelten meine Eltern mit mir und meinen zwei jüngeren Schwestern nach Duisburg a. Rh. über. Hier wurde ich nach vierjährigem Besuch der Volksschule in die Mercator-Oberrealschule aufgenommen, an welcher ich Ostern 1930 die Reifeprüfung bestand. Anschließend studierte ich an der Universität in Bonn Rechtswissenschaft. Aus wirtschaftlichen Gründen unterbrach ich nach zwei Semestern das Studium und trat als Werkstudent in den Dienst der Stadtverwaltung Duisburg, in welcher ich über ein Jahr lang ununterbrochen beschäftigt war. Nach meinem Ausscheiden war ich noch mehrere Jahre hindurch in verschiedenen Zweigen der Privatwirtschaft und öffentlichen Verwaltung tätig; hauptsächlich im Baugewerbe und in der Kommunalverwaltung. Zum Sommersemester 1935 nahm ich das Rechtsstudium an der Universität in Bonn wieder auf. Im Herbst 1935 trat ich für ein Jahr als Freiwilliger in das Artillerieregiment 16 in Münster ein. Nach meiner Entlassung im Herbst 1936 siedelte ich nach Coburg über und setzte das Rechtsstudium an der Universität in Erlangen fort. Während der Semesterferien war ich regelmäßig in der Finanzabteilung der Stadtverwaltung Coburg tätig. Im Dezember 1938 bestand ich nach einem Studium von 7 Semestern am Oberlandesgericht in Nürnberg die erste juristische Staatsprüfung mit Prädikat, nachdem ich kurz zuvor von einer militärischen Übung anläßlich des sudetendeutschen Einsatzes entlassen worden war.

Seit dem 1. Februar 1939 bin ich im Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des Richters und des Staatsanwalts.

Mit der Anfertigung meiner Dissertation begann ich unmittelbar nach dem Staatsexamen.

Es ist mir ein aufrichtiges Bedürfnis, auch an dieser Stelle allen meinen Lehrern an der Universität in Erlangen für die mir in Übungen und Seminaren vermittelten Kenntnisse zu danken. Mein besonderer Dank gilt dem Dekan der Juristenfakultät Herrn Professor Dr. Köhler, sowie dem Referenten und Korreferenten meiner Dissertation Herrn Professor Dr. Locher und Herrn Professor Dr. Liermann.

Coburg, im Mai 1939.